

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN  
KEPUASAN KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 BATU BERSURAT  
KECAMATAN XIII KOTO KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**



**Oleh**

**SURIATI**  
**NIM. 10671004830**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2010**

**HUBUNGAN KOMUNIKASI INTERPERSONAL DENGAN  
KEPUASAN KERJA GURU DI SMA NEGERI 1 BATU BERSURAT  
KECAMATAN XIII KOTO KAMPAR KABUPATEN KAMPAR**

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau



**Oleh**

**SURIATI**  
**NIM. 10671004830**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU  
2010**

## **ABSTRAK**

### **Hubungan Komunikasi Interpersonal Dengan Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan XIII Koto Kampar Kabupaten**

**Kampar**

Oleh:

**Suriati**

*Kepuasan kerja pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus karena kepuasan kerja akan mempengaruhi tujuan suatu organisasi. Kepuasan kerja setiap pegawai tentunya berbeda antara satu dengan yang lainnya, karena setiap individu mempunyai karakteristik dan kebutuhan yang berbeda pula.*

*Komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila terjadi secara baik, sopan, dan lemah lembut serta menyejukkan, dan dalam suasana yang hangat dan bersahabat, sehingga mendapat input-input sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi perkembangan pribadi, kelompok maupun organisasi dapat diterima.*

*Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan Batu Besurat Kabupaten Kampar.*

*Untuk memperoleh data yang dibutuhkan penulis menggunakan 3 (tiga) teknik pengumpulan data yaitu kuesiner, wawancara, dan dokumentasi. Dalam mengolah data kualitatif, penulis menggunakan teknik analisis Korelasi Product moment yang dikemukakan oleh Pearson.*

*Variable data penelitian adalah X dan Y, X adalah komunikasi interpersonal dan Y adalah kepuasan kerja guru.*

*Tingkat pengaruh antara kedua variabel berada pada kategori sedang atau cukup kuat yaitu 0.605 (Sugiyono, 2005:214). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,366 kontribusi tingkat komunikasi interpersonal guru dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar 36.6% selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi “Ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal Guru dengan Kepuasan Kerja Guru dapat diterima”.*

*Kata Kunci : Komunikasi Interpersonal dan Kepuasan Kerja Guru*

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN

HALAMAN PENGESAHAN

ABSTRAK

KATA PENGANTAR ..... i

DAFTAR ISI..... iii

DAFTAR TABEL..... v

BAB I	PENDAHULUAN .....	1
	A. Latar Belakang .....	1
	B. Perumusan Masalah.....	4
	C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	4
	D. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II	LANDASAN TEORI .....	7
	A. Pengertian Komunikasi Interpersonal .....	7
	B. Pengertian Kepuasan Kerja.....	16
	C. Hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja .....	28
	D. Kerangka berfikir .....	28
	E. Hipotesa .....	29
	F. Variabel .....	29
BAB III	METODE PENELITIAN .....	32
	A. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	32
	B. Jenis dan Sumber Data .....	32
	C. Populasi dan Sampel .....	32
	D. Teknik Pengumpulan Data .....	33
BAB IV	GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN.....	37
	A. Sejarah SMAN I Batu Besurat .....	37
	B. Visi dan Misi SMAN I Batu-Besurat Batu Besurat .....	38
	C. Struktur Organisasi SMA Negeri I Batu Bersurat.....	38
	D. Keadaan Guru SMAN I Batu Besurat .....	40
	E. Keadaan Siswa SMAN I Batu Besurat.....	42
	F. Sarana dan Prasarana.....	43
	G. Bahasa Dominan .....	45

BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
	A. Identitas Responden .....	49
	B. Analisis .....	50
	C. Pembahasan dan Pandangan Islam tentang Hasil Penelitian .	75
BAB VI	KESIMPULAN DAN SARAN .....	79
	A. Kesimpulan .....	79
	B. Saran .....	80

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan dalam organisasi. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Hal ini dikarenakan adanya garis ketersinggungan atau interaksi antar individu itu sendiri, pada organisasi maupun pada teknologinya. Hal ini mengakibatkan kehidupan dinamik dalam suatu organisasi akan menjadi suatu dinamika itu sendiri.

Dalam setiap organisasi tidak terlepas dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia tersebut dituntut memiliki kemampuan yang berkualitas untuk mendukung tercapainya tujuan dalam organisasi. Maju atau mundurnya kehidupan manusia, terwujud atau tidaknya cita-cita manusia tergantung pada sumberdaya manusia, kemampuannya untuk mengatur dan memanfaatkan sumberdaya manusia yang ada dalam organisasi, termasuk sumberdaya manusianya dengan lebih efisien, efektif dan produktif.

Penyempurnaan di bidang personalia selalu mendapat perhatian untuk menuju karyawan yang profesional dengan berbagai pendekatan dan kebijaksanaan. Untuk itu diperlukan adanya pembinaan, penyadaran dan kemauan kerja yang tinggi untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Apabila karyawan penuh kesadaran dan bekerja secara optimal maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya

manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan pencapaian tujuan organisasi akan lebih baik dan akurat.

Peningkatan sikap, perjuangan, pengabdian, disiplin kerja, dan kemampuan profesional dapat dilakukan melalui serangkaian pembinaan dan tindakan nyata agar upaya peningkatan prestasi kerja dan loyalitas karyawan dapat menjadi kenyataan. Salah satu faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan adalah kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja yang dimaksud disini adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang melibatkan aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan. Sedangkan perasaan yang berhubungan dengan dirinya, antara lain umur, kondisi kesehatan, kemampuan, pendidikan.

Kepuasan kerja pegawai perlu mendapatkan perhatian khusus dari para manajer atau pimpinan karena kepuasan kerja akan mempengaruhi tujuan organisasi. Salah satu ciri perilaku pekerja yang puas adalah mereka mempunyai motivasi untuk bekerja yang tinggi, mereka lebih senang dalam melakukan pekerjaannya, sedangkan ciri pekerja yang kurang puas adalah mereka yang malas berangkat ke tempat bekerja dan malas dengan pekerjaannya. Tingkah laku karyawan yang malas tentunya akan menimbulkan masalah bagi organisasi berupa tingkat absensi yang tinggi, keterlambatan kerja, dan pelanggaran disiplin yang

lainnya. Sebaliknya tingkah laku karyawan yang merasa puas akan lebih menguntungkan bagi organisasi. Kepuasan kerja setiap pegawai tentunya berbeda antara satu dengan yang lainnya, karena setiap individu mempunyai karakteristik dan kebutuhan yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik tersebut juga dapat terlihat dari guru SMA Negeri I Batu Bersurat yang berjumlah 31 orang, yang mana tidak semua guru memiliki tanggung jawab terhadap tugasnya.

Tabel. I.1.  
Tingkat Disiplin Guru SMA Negeri I Batu Bersurat

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Pelanggar Disiplin	Rata-rata Absen/hari		Rata-rata Lambat Masuk/hari		Rata-rata Cepat Pulang/hari		Persentase
			Jlh	%	Jlh	%	Jlh	%	
2007	28	13	1	3,6	6	21,4	6	21,4	46,4
2008	29	15	2	6,9	7	24,1	6	20,7	51,7
2009	31	17	2	6,5	8	25,8	7	22,6	54,8

Sumber: SMA Negeri I Batu Bersurat

Berdasarkan pengamatan di lapangan berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai ditemui gejala-gejala sebagai berikut:

1. Adanya sebagian guru yang belum melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya.
2. Adanya sebagian guru yang datang tidak tepat pada waktunya bahkan tidak datang tanpa alasan yang jelas.
3. Adanya sebagian guru yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja.
4. Kurangnya penerapan sanksi bagi guru yang melanggar tata tertib yang berlaku.



Berbagai fenomena di atas, menurut analisa penulis dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kemampuan dan keterampilan guru yang rendah, kepemimpinan yang kurang efektif, iklim organisasi yang kurang mendukung, komunikasi yang kurang baik, budaya organisasi yang kurang mendukung, motivasi kerja pegawai yang rendah, sikap kerja yang kurang positif, kepuasan kerja, Komunikasi Interpersonal dan pengambilan keputusan yang tidak konsisten. Semua ini jelas akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk meneliti dengan judul **Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan Batu Bersurat Kabupaten Kampar.**

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, penulis dapat merumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu: “Apakah ada hubungan yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan Batu Bersurat Kabupaten Kampar?”

## **C. Tujuan dan Kegunaan Penelitian**

### **1. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan perumusan masalah maka tujuan penelitian ini adalah:  
“Untuk Menganalisis Hubungan antara Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan Batu Bersurat Kabupaten Kampar”

## **2. Kegunaan Penelitian**

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan dapat memberikan kegunaan atau manfaat sebagai berikut:

- a. Penelitian ini merupakan salah satu usaha untuk memperdalam dan memperluas ilmu pengetahuan peneliti.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat membantu dan mempermudah pengambilan tindakan perbaikan untuk selanjutnya, terutama bagi kepala sekolah guna peningkatan kepuasan kerja guru.
- c. Sebagai bahan penelitian lebih lanjut bagi pihak yang terkait, dimasa mendatang, terutama dalam peningkatan kualitas pendidikan.

## **D. Sistematika Penulisan**

Sebagai gambaran umum tentang isi penulisan proposal ini, maka penulis menyusunnya dalam enam bab, dan setiap babnya akan terdiri dari beberapa sub bab, kemudian antara bab yang satu dengan yang lainnya akan saling berhubungan dan merupakan satu kesatuan yang tidak dapat dipisahkan.

### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II : LANDASAN TEORI**

Menguraikan tentang teori yang terkait dengan objek permasalahan antara lain, pengertian komunikasi interpersonal dan kepuasan kerja guru hipotesa.

### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini memuat tentang lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data serta analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini akan diuraikan sejarah singkat lokasi penelitian, keadaan guru, siswa, sarana dan prasarana sekolah.

#### **BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Merupakan bab pembahasan di mana penulis akan mengemukakan hubungan komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan Batu Bersurat Kabupaten Kampar.

#### **BAB VI : KESIMPULAN DAN SARAN**

Merupakan bab penutup dari bahasan skripsi ini, dimana penulis akan mengemukakan beberapa kesimpulan dari pembahasan serta saran-saran yang dapat disumbangkan.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **A. Pengertian Komunikasi Interpersonal**

Berkomunikasi merupakan suatu kebutuhan hidup manusia, dengan berkomunikasi manusia akan dapat berhubungan antara satu dengan yang lain, sehingga kehidupan manusia akan bermakna. Disisi lain ada sejumlah kebutuhan dalam diri manusia itu hanya dapat dipenuhi melalui komunikasi dengan sesama. Makin banyak manusia itu melakukan aktivitas komunikasi antara yang satu dengan yang lain, akan semakin banyak informasi didapatinya dan semakin besar keberhasilan seseorang itu dalam hidupnya, hal ini sangat penting bagi manusia supaya terampil dalam berkomunikasi.

Komunikasi dalam organisasi dapat dilihat dari dua sisi, yaitu komunikasi antara pribadi (interpersonal) dan komunikasi organisasi. Komunikasi antara pribadi mencakup semua komunikasi diantara semua individu yang bekerja dalam organisasi, sedangkan komunikasi organisasi meliputi semua sektor organisasi dan menghubungkan semua unit dalam organisasi. Berkomunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen yang terlibat dalam komunikasi, yaitu komunikator yang mengirim pesan yang diekspresikan melalui lambang-lambang bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikan melalui perantara yang selanjutnya pesan itu ditafsirkan sesuai dengan pemahaman masing-masing.

Seorang pemimpin harus mampu berkomunikasi dengan baik, karena komunikasi yang baik merupakan hal yang fundamental yang harus dimiliki dan

merupakan landasan pokok untuk kepemimpinan yang efektif. Melalui komunikasi seorang pemimpin dapat menjalin dan membina hubungan interpersonal yang sangat dibutuhkan untuk keharmonisan bagi karyawan dalam bekerja sehari-hari. Berlangsungnya komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan merupakan modal utama bagi pimpinan dalam membina dan memotivasi para karyawan untuk meningkatkan kinerja. Demikian juga keterampilan berkomunikasi para karyawan dalam bekerja akan menjadi tolok ukur bagi pimpinan dalam menilai karyawan.

Menurut Effendy (2002:9) mengemukakan bahwa komunikasi berasal dari bahasa latin yaitu “*comunication*” yang berarti “ pergaulan, persatuan, peran serta”. Selanjutnya Sutisna (2004:226) mengemukakan komunikasi sebagai berikut:

Komunikasi adalah proses menyalurkan informasi, ide, penjelasan, perasaan, pertanyaan dari orang ke orang atau dari kelompok ke kelompok. Ia adalah proses interaksi antara orang-orang atau kelompok-kelompok yang ditujukan untuk mempengaruhi sikap dan perilaku orang-orang dan kelompok - kelompok dala suatu organisasi.

Sementara itu Wilson (dalam Tohardi, 2002:351) mengemukakan bahwa komunikasi dapat diartikan sebagai suatu proses yang menunjukkan kegiatan seorang individu dalam membagi dan mempertukarkan informasi, ide-ide serta sikapnya dengan pihak lain.

Husaini Usman (2006:338) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa non verbal.

Stephen P. Robbins (2003:392) mengemukakan bahwa komunikasi merupakan penyampaian dan pemahaman makna. Dalam pengertian ini terkandung makna pemahaman. Gagasan tidak peduli seberapa hebatnya, tidak berguna sebelum diteruskan ke dan dipahami oleh orang-orang lain. Komunikasi yang sempurna, jika ada hal yang semacam itu, akan muncul bila pikiran atau ide disampaikan sehingga gambaran mental yang dipersepsikan sipenerima, persis sama dengan yang dibayangkan oleh pengirim. Meskipun teorinya gampang namun komunikasi yang sempurna tidak pernah tercapai dalam praktik.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian pesan dari si pengirim ke penerima pesan. Dengan kata lain proses komunikasi hanya bisa terjadi apabila ada keduanya dan media yang digunakan sebagai perantara penyampaian pesan.

Jenis-jenis komunikasi berdasarkan kegiatan komunikasi dalam masyarakat dapat digolongkan menjadi :

1. Komunikasi Dengan Diri Sendiri (*Intra Personal Communication*)

Proses komunikasi yang terjadi didalam diri individu dan terjadinya proses komunikasi ini karena adanya seseorang yang memberi arti terhadap suatu obyek yang diamatinya atau terbentuk dalam pikirannya. Obyek yang diamati mengalami proses perkembangan dalam pikiran manusia setelah mendapat rangsangan dari panca indera yang dimilikinya.

Dalam proses pengambilan keputusan, seseorang dihadapkan pada pilihan "Ya atau Tidak". Keadaan ini membawa seseorang untuk berkomunikasi

dengan diri sendiri terutama dengan mempertimbangkan untung ruginya suatu keputusan yang diambil.

## 2. Komunikasi dan Hubungan Antar Pribadi (*Inter Personal Communication*)

Proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka, menurut sifatnya dapat dibedakan menjadi

- a. Komunikasi diadik yaitu proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka yang dilakukan dalam tiga bentuk yaitu percakapan, dialog, dan wawancara
- b. Komunikasi kelompok kecil yaitu proses komunikasi yang berlangsung antara dua orang atau lebih secara tatap muka dimana anggotanya saling berinteraksi

## 3. Komunikasi Publik (*Public Communication*)

Proses komunikasi dimana pesan yang disampaikan oleh pembicara dalam situasi tatap muka didepan khalayak yang lebih besar

## 4. Komunikasi Massa (*Mass Communication*)

Proses komunikasi dimana pesannya dikirim dari sumber yang melembaga (reporter, penyiar, editor, dll) kepada khalayak yang sifatnya masal melalui alat yang bersifat mekanis (TV, radio, surat kabar, film, dll).

Komunikasi yang menggunakan alat seperti pesawat telepon atau surat untuk menyampaikan pesan kepada orang lain, ini adalah komunikasi biasa,

komunikasi seperti ini tentu kurang memuaskan baik bagi sipemberi maupun sipenerima karena tidak bertemu langsung sehingga tidak jelas mimik dan wajah orangnya. Komunikasi akan lebih efektif dan bermanfaat apabila berlangsung antara dua orang atau lebih dengan bertatap muka langsung tanpa perantara, baik direncanakan maupun secara alami yang tidak terikat dengan ruang dan waktu, dimana pertemuan mereka dalam suasana haru dan menyenangkan, saling menghormati dan saling mempercayai, sehingga mereka saling memahami, inilah bentuk komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi.

Hardjana (2003:84) mengemukakan bahwa komunikasi antar personal, atau komunikasi interpersonal adalah interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, dimana pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung dan penerima pesan dapat menerima pesan secara langsung pula. Kebanyakan komunikasi interpersonal berbentuk verbal disertai ungkapan-ungkapan non verbal dan dilakukan secara lisan. Komunikasi interpersonal dengan tiap masing-masing orang berbeda tingkat kedalaman komunikasinya, tingkat intensifnya dan ekstensifnya.

Lebih lanjut Hardjana (2003:84) mengemukakan bahwa komunikasi interpersonal merupakan kegiatan yang dinamis. Dengan tetap memperhatikan kedinamisannya, komunikasi interpersonal mempunyai ciri-ciri yang tetap yaitu:

1. Verbal dan nonverbal

Komunikasi yang mencakup dua unsur pokok yaitu isi pesan dan bagaimana isi itu dikatakan atau dilakukan, baik secara verbal maupun non verbal.

2. Mencakup perilaku tertentu



Ada tiga perilaku dalam komunikasi interpersonal:

- a. Perilaku spontan yang dilakukan karena desakan emosi dan tanpa sensor serta revisi secara kognitif atau terjadi secara begitu saja.
- b. Perilaku menurut kebiasaan adalah perilaku yang kita pelajari dari kebiasaan kita, perilaku yang khas dan dilakukan pada waktu tertentu, juga dimengerti orang.
- c. Perilaku sadar adalah perilaku yang dipikirkan dan dirancang sebelumnya karena dianggap sesuai dengan situasi dan kondisi yang ada.

3. Komunikasi yang berproses pengembangan

Komunikasi yang tergantung dari tingkat hubungan yang terlibat dalam komunikasi, pesan yang dikomunikasikan dan cara pesan yang dikomunikasikan. Komunikasi yang berproses pengembangan dari pengenalan berlanjut lebih dalam, juga dapat juga putus dan saling melupakan.

4. Mengandung umpan balik, interaksi dan koherensi

Komunikasi yang dapat langsung ditanggapi oleh penerima pesan dengan menyampaikan umpan balik, kedua pihak saling mempengaruhi dan memberi serta menerima dampak. Semakin berkembang umpan balik semakin intensif umpan balik dan interaksinya dan terjadilah koherensi dalam komunikasi antara pesan dan umpan balik maupun keseluruhan komunikasi.

5. Berjalan menurut peraturan tertentu

Komunikasi interpersonal hendaknya mengikuti peraturan intrinsik dan ekstrinsik agar berjalan baik. Peraturan intrinsik adalah peraturan yang dikembangkan oleh masyarakat, sedangkan peraturan ekstrinsik adalah peraturan yang ditetapkan oleh situasi masyarakat.

#### 6. Kegiatan aktif

Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan yang aktif yaitu komunikasi timbal balik antara pengirim dan penerima pesan, proses saling penerimaan, penyerapan dan penyampaian tanggapan yang sudah diolah oleh masing-masing pihak.

#### 7. Saling mengubah.

Komunikasi interpersonal merupakan kegiatan yang saling mengubah dan mengembangkan melalui interaksi, saling memberi serta menerima inspirasi, semangat, dan dorongan.

Arni Muhammad (2000:159) mengemukakan komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui balikkannya. Berdasarkan pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa komunikasi interpersonal atau dikenal dengan komunikasi antar pribadi merupakan interaksi orang ke orang, dua arah, verbal dan non verbal. Saling berbagi informasi dan perasaan antara individu dengan individu atau antar individu di dalam kelompok kecil.

Hardjana (2003:84) menyatakan ciri-ciri orang yang memiliki kecakapan komunikasi interpersonal yaitu: (1) empati, (2) perspektif sosial, (3) kepekaan, (4) pengetahuan akan situasi pada waktu berkomunikasi, dan (5) memonitor diri.

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lain, dan dilakukan dengan bertatap muka langsung. Untuk itu seorang pemimpin harus melakukan komunikasi interpersonal dengan bawahannya secara baik, sopan, dan lemah lembut serta menyejukkan, hal ini bisa diperlihatkan dalam bentuk perhatian yang diberikan pada bawahan, pimpinan harus terbuka dan jujur, demikian juga sebaliknya, para karyawan dalam menyampaikan maksudnya, supaya disampaikan dalam suasana yang hangat dan bersahabat, sehingga pimpinan mendapat *input* sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi perkembangan organisasi.

Husin Umar (2001:26) mengemukakan bahwa banyak aspek yang mempengaruhi efektivitas komunikasi interpersonal yaitu keterbukaan, empati dukungan, kepositipan dan kesamaan. Hal ini berarti supaya komunikasi berhasil dengan baik dan efektif diperlukan:

1. Keterbukaan, yaitu seseorang yang sedang berbicara dengan lawan bicaranya, bicaralah apa adanya, dengan sejujurnya,
2. Empati, kita secara tidak langsung merasakan apa yang dirasakan oleh teman kita tersebut dan tidak menunjukkan sikap anti pati,
3. Dukungan, yaitu kita secara tidak langsung memuji atau menunjukkan sikap yang berpihak pada lawan bicara,

4. Kepositifan dan kesamaan, yaitu dalam kita berkomunikasi dengan lawan bicara harus serius, menunjukkan kesan kita sependaat dengannya.

Oleh karena itu sangatlah penting bagi individu dalam organisasi untuk bersikap terbuka. Para pemimpin sebagai pengambil keputusan dalam organisasi harus mampu menciptakan suasana komunikatif yang terbuka, hal ini akan menciptakan suasana kerja yang bersemangat, kondusif dan rasa nyaman bagi anggota organisasi.

Komunikasi interpersonal yang telah diuraikan diatas, dalam praktiknya juga terjadi di SMA sebagai suatu unit kerja. Komunikasi interpersonal tersebut bersifat formal karena terdapat struktur organisasi yang mengatur posisi dan peran setiap personil yang ada di SMA dalam melaksanakan tugas pokok masing-masing. Komunikasi interpersonal juga terjadi secara vertikal, yaitu antara guru-guru dengan kepala sekolah, dan secara horizontal, yaitu antara guru dan sesamanya dan guru-guru dengan personil sekolah lainnya.

Berdasarkan uraian dikemukakan sebelumnya, dapat diambil sintesis tentang komunikasi interpersonal, yaitu interaksi secara langsung antara dua orang atau lebih sehingga terbangun hubungan baik, dalam menyampaikan pesan masing-masing dengan indikator indikator yang dikembangkan oleh Agus Hardjana (2003:92) yaitu :

- a. empati,

Adalah kecakapan untuk memahami pengertian dan perasaan orang lain tanpa meninggalkan sudut pandang sendiri tentang hal yang menjadi bahan komunikasi.

b. perspektif sosial,

Yaitu kecakapan melihat kemungkinan-kemungkinan perilaku yang dapat diambil orang yang berkomunikasi dengan dirinya. Dengan kecakapan itu kita dapat meramalkan perilaku apa yang sebaiknya diambil, dan dapat menyiapkan tanggapan kita yang tepat dan efektif.

c. kepekaan

Yaitu kepekaan terhadap peraturan atau standar yang berlaku dalam komunikasi interpersonal. Dengan kepekaan itu kita dapat menetapkan perilaku mana yang diterima dan perilaku mana yang tidak diterima oleh rekan yang berkomunikasi dengan kita. Karena dengan begitu kita dapat mengambil perilaku yang memenuhi harapan-harapannya dan menghindari perilaku yang mengecewakan harapan-harapannya.

d. memonitor diri

Kecakapan memonitor diri membantu kita menjaga ketepatan perilaku.

## **B. Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja dalam bahasa Inggris disebut "*job satisfaction*" yang artinya adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seseorang terhadap pekerjaannya. Seseorang pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila pekerjaan yang dilakukannya sesuai dengan harapannya.

Pandji Anoraga (2001:79) mengemukakan biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan ia bekerja.

Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti bahwa ia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian ia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut, dan jika harapan itu terpenuhi, maka ia akan merasa puas.

Lebih lanjut Pandji Anoraga (2001:181) mendefinisikan beberapa kepuasan kerja dari beberapa ahli antara lain:

1. Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya (Robert Hoppecl).
2. Kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pemimpin dan sesama karyawan.
3. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah *security feeling* (rasa aman) dan mempunyai segi-segi:
  - a. Segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial)
  - b. Segi sosial psikologi:
    - 1) Kesempatan untuk maju
    - 2) Kesempatan mendapatkan penghargaan
    - 3) Berhubungan dengan masalah pengawasan
    - 4) Berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasannya

Dari pendapat beberapa ahli di atas bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari para karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk di dalamnya masalah upah,

kondisi sosial, kondisi fisik dan kondisi psikologis. Kenyataan menunjukkan, bahwa orang mau bekerja bukan hanya mencari dan mendapatkan upah saja (unsur ekonomis), akan tetapi dengan bekerja dia mengharapkan akan mendapatkan kepuasan kerja.

Wibowo (2008:299) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Moh. As'ad (2003:103) mengemukakan kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja sebenarnya batasan yang sederhana dan operasional, yaitu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Determinasi kepuasan kerja menurut batasan ini meliputi perbedaan individu (*individual differences*) maupun situasi lingkungan pekerjaan. Di samping itu, perasaan orang terhadap pekerjaan tentulah sekaligus merupakan refleksi dari sikapnya terhadap pekerjaan.

Stephen P. Robbins (2003:30) mengemukakan bahwa perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja menyatakan suatu sikap daripada suatu perilaku.

Sudarwan Danim (2008:218) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kombinasi aspek ekonomis, psikologis, sosiologis, kultural, aktualisasi diri, penghargaan, dan suasana lingkungan. Kombinasi yang serasi dari ketiga hal tersebut menyebabkan seseorang menyatakan kepuasan dalam bekerja. Dengan demikian kepuasan kerja dapat diberi makna sebagai orientasi sikap individu untuk berperan dalam pekerjaan yang sedang ditekuninya.

Berdasarkan pendapat di atas, diperoleh simpulan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap atau ungkapan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap tersebut muncul dalam diri seseorang apabila ia merasa bahwa apa yang telah dikerjakannya sesuai dengan harapannya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang ia jalankan, apabila apa yang ia kerjakan telah memenuhi harapan salah satu tujuannya bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, berarti ia memiliki suatu harapan dengan demikian ia akan termotivasi melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Kepuasan kerja erat kaitannya dengan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan menurut cara karyawan memandang pekerjaan mereka.

Moh. As'ad (2003:119) menyebutkan kepuasan kerja diukur dengan indikator (1) faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, (2) faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja, (3) faktor teman sekerja, (4) faktor pengawasan, (5) faktor promosi, dan (6) faktor upah.

Stephen P. Robbins (2003:102) mengemukakan pendekatan yang paling banyak digunakan adalah skor penjumlahan yang tersusun atas sejumlah aspek kerja. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan,



penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja.

Stephen P. Robbins (2003:105) mengemukakan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dengan sejumlah cara. Misalnya, dari pada berhenti, karyawan dapat mengeluh, tidak patuh, mencuri milik organisasi, atau mengelakkan sebagian dari tanggung jawab kerja mereka. Respon-respon ketidakpuasan kerja karyawan dapat didefinisikan sebagai berikut:

- a. *Exit*. Perilaku yang mengarah untuk meninggalkan organisasi. Mencakup pencarian suatu posisi baru maupun meminta berhenti.
- b. *Suara*. Dengan aktif dan konstruktif mencoba memperbaiki kondisi. Mencakup saran perbaikan, membahas problema-problema dengan atasa, dan beberapa bentuk kegiatan serikat buruh.
- c. *Kesetiaan*. Pasif tetapi optimistis menunggu membaiknya kondisi. Mencakup berbicara membela organisasi menghadapi kritik luar dan mempercayai organisasi dan manajemennya untuk melakukan hal yang tepat.
- d. *Pengabdian*. Secara pasif membiarkan kondisi memburuk, termasuk, kemangkiran atau datang terlambat secara kronis, upaya yang dikurangi dan tingkat kekeliruan yang meningkat.

Locke dalam Fred Luthans (2005:243) menyatakan bahwa ada lima dimensi kepuasan kerja, antara lain adalah:

- a. *Pekerjaan itu sendiri*. Dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.
- b. *Gaji*. Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bias dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.
- c. *Kesempatan promosi*. Kesempatan untuk maju dalam organisasi.
- d. *Pengawasan*. Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.
- e. *Rekan kerja*. Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial.

Mangkunegara (2007:126) mengukur kepuasan kerja dapat digunakan skala indeks deskripsi jabatan, skala kepuasan kerja berdasarkan ekspresi wajah,

dan kuesioner kerja. Dalam pengukurannya, pegawai ditanya mengenai pekerjaan maupun jabatannya yang dirasakan sangat baik dan sangat buruk, dalam skala mengukur sikap dari lima area, yaitu kerja, pengawasan, upah, promosi, dan *co-worker*.

Berdasarkan pengertian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah suatu perasaan dan sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, kondisi, situasi kerja, interaksi dan peran karyawan dalam lingkungan kerja yang berkaitan dengan kebutuhan yang akan dicapai dengan kenyataan yang ada. Kepuasan kerja yang berkaitan dengan pekerjaannya ditunjukkan oleh indikator (1) Hubungan antara atasan dengan bawahan, (2) kondisi kerja, (3) hubungan sosial sesama pegawai, (4) upah atau kompensasi.

Kepuasan kerja setiap pegawai tentunya berbeda-beda antara satu dengan yang lainnya, karena setiap individu mempunyai karakteristik dan kebutuhan yang berbeda-beda pula. Menurut Harold E. Burt dalam Moh. As'ad (2003:112) mengemukakan tentang faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, antara lain:

- a. Faktor hubungan antar karyawan, antara lain:
  - 1) Hubungan antara manager dengan karyawan
  - 2) Faktor fisik dan kondisi kerja
  - 3) Hubungan sosial di antara karyawan
  - 4) Sugesti dari teman sekerja
  - 5) Emosi dan situasi kerja
- b. Faktor individual, yaitu berhubungan dengan:
  - 1) Sikap orang terhadap pekerjaannya
  - 2) Umur orang sewaktu bekerja
  - 3) Jenis kelamin
- c. Faktor-faktor luar (*extern*) yang berhubungan dengan:
  - 1) Keadaan keluarga karyawan
  - 2) Rekreasi
  - 3) Pendidikan (*training, up grading* dan sebagainya)

Chiselli dan Brown dalam Pandji Anoraga (2001:83) mengemukakan faktor-faktor di bawah ini merupakan faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja:

- a. Kedudukan
- b. Pangkat jabatan
- c. Masalah umur
- d. Jaminan finansial dan jaminan sosial
- e. Mutu pengawasan

Sedangkan menurut Anthony dalam Pandji Anoraga (2001:83) ada faktor-faktor internal yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

- a. Kita harus menyukai pekerjaan kita.

Bagaimana mungkin kita menyukai pekerjaan kita, jika kita merasa sebel dan kesal menghadapi pekerjaan kita. Bila kita merasa terus menerus diburu waktu dan target. Agar kita merasa puas dalam bekerja, pekerjaan apapun yang kita pegang, kita harus menyukainya. Bila kita menyukai pekerjaan kita, maka kita akan melakukan pekerjaan dengan hati ruang, tekun, mantap dan bersemangat. Maka suasana yang mengintari pekerjaan kita bukanlah suasana yang murung, pengap menghimpit, melainkan suasana yang lapang dan ceria.

- b. Kita harus berorientasi mencapai prestasi setinggi mungkin.

Kita akan senang dalam bekerja dan mencapai kepuasankerja jika kita merasa puas dengan hasil yang kita capai. Dan ini hanya mungkin jika hasil pekerjaan kita mempunyai mutu yang tinggi. Sedangkan hasil kerja yang bermutu tinggi hanya mungkin dicapai jika kita bertekad mencapai prestasi yang setinggi mungkin.

- c. Kita harus mempunyai sikap positif dalam menghadapi kesulitan.

Kesulitan-kesulitan yang kita hadapi hendaknya tidak dipandang sebagai suatu yang menjengkelkan atau dengan sikap pesimis. Apapun kesulitan yang kita hadapi dan betapa besarnya kesulitan itu, seyogyanya dipandang sebagai tantangan yang harus diatasi, dicari pemecahannya.

Sedangkan menurut Robbins (2003:113) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yakni sebagai berikut.

- a. Kerja yang secara mental menantang.

Karyawan cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

- b. Ganjaran yang pantas.

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Tentu saja, tidak

semua orang mengejar uang. Banyak orang bersedia menerima baik uang yang lebih kecil untuk bekerja dalam lokasi yang lebih diinginkan atau dalam pekerjaan yang kurang menuntut atau mempunyai keleluasaan yang lebih besar dalam kerja yang mereka lakukan dan jam-jam kerja. Tetapi kunci yang menakutkan upah dengan kepuasan bukanlah jumlah mutlak yang dibayarkan; yang lebih penting adalah persepsi keadilan. Serupa pula karyawan berusaha mendapatkan kebijakan dan praktik promosi yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat dalam cara yang adil (*fair and just*) kemungkinan besar akan mengalami kepuasan dari pekerjaan mereka.

c. Kondisi kerja yang mendukung.

Karyawan peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan. Temperatur (suhu), cahaya, kebisingan, dan faktor lingkungan lain seharusnya tidak ekstrem (terlalu banyak atau sedikit).

d. Rekan kerja yang mendukung (iklim Organisasi).

Orang-orang mendapatkan lebih daripada sekedar uang atau prestasi yang berwujud dari dalam kerja. Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seorang juga merupakan

determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi mendapatkan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia langsung bersifat ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan, dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka (kepemimpinan).

e. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan.

Pada hakikatnya orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sama dan sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan tersebut, dan karena sukses ini mempunyai keinginan yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dari dalam kerja mereka.

Maka dari uraian di atas, peneliti menyimpulkan bahwa kepuasan guru dalam bekerja terdiri dari beberapa komponen yang mempengaruhi hasil kerjanya. Antara lain adalah:

1) Hubungan antara atasan dengan bawahan,

Menurut Pandji Anoraga (2001:56) mengemukakan bahwa pengertian dan simpati atas persoalan-persoalan pribadi seorang pemimpin atau manajer akan mampu meningkatkan kepuasan atau produktivitas kerja karyawan.

Dengan demikian para pekerja merasakan bahwa dirinya diberi perhatian besar oleh pemimpinnya. Hal ini mendorong motivasi pekerja untuk

bekerja lebih giat lagi melalui pendekatan secara kekeluargaan atau dari hati ke hati antara pemimpin dengan bawahan.

Kesetiaan pemimpin atau supervisor akan memberikan dampak yang besar pada kemauan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Pandji Anoraga, 2001:56). Artinya kesetiaan pimpinan ini merupakan juga suatu wibawa dari perusahaan, karena bila si pimpinan hanya mengobral janji-janji akan melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka hal ini akan menimbulkan suatu rasa yang tak baik dalam diri si pekerja. Selain itu keinginan pekerja adalah adanya kesempatan pemimpin dalam membantu pekerja melaksanakan kewajibannya dengan turun tangan secara langsung.

Menurut Sedarmayanti (2000:144) salah satu yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan adalah Hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama antara pimpinan organisasi dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan bermutu.

## 2) Kondisi kerja,

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para pekerja, pimpinan ataupun pada hasil pekerjaannya.

Misalkan, para pekerja seharusnya bekerja pada suatu ketenangan untuk mendapatkan hasil yang baik, akan tetapi lingkungan kerjanya tidak sesuai karena kebisingan/pengap udaranya, maka mungkin hasil yang baik itu tidak dapat dicapai. Jadi jelaslah, penyesuaian atau suasana lingkungan kerja

sangat berpengaruh. Oleh karena itu para pemimpin/manajer harus tahu dengan pasti bagaimana menyesuaikan tempat kerja untuk para pekerja. Maka bisa dikatakan bahwa lingkungan atau suasana kerja yang baik merupakan faktor yang menjadi alasan dan bisa mempengaruhi kepuasan mereka (Pandji Anoraga, 2001:56).

3) Hubungan sosial sesama pegawai,

Pandji Anoraga (2001:11) pada diri manusia terdapat kebutuhan-kebutuhan yang pada saatnya membentuk tujuan-tujuan yang hendak dicapai dan dipenuhinya. Demi mencapai tujuan-tujuan itu, orang terdorong untuk melakukan suatu aktivitas yang disebut kerja.

Miler dan Form yang dikutip oleh Moekijat (2002:122) juga mengemukakan bahwa “Motif-motif untuk bekerja tidak dapat diperuntukkan hanya bagi kebutuhan-kebutuhan ekonomis, karena orang-orang dapat melanjutkan bekerja meskipun mereka tidak mempunyai kebutuhan akan barang-barang material. Meskipun keamanan mereka dan keamanan anak-anak mereka dijamin, mereka terus bekerja. Jelas ini adalah demikian, karena imbalan-imbalan yang mereka terima dari pekerjaan bersifat sosial, rasa hormat dan rasa kagum dari sesama manusia. Secara keseluruhan, kegiatan pekerjaan memberi persahabatan dan kehidupan sosial”

4) Upah atau kompensasi.

Pada dasarnya seseorang yang bekerja, mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Karena adanya upah yang sesuai dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik.



Salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh para pekerja tetap untuk meningkatkan produktifitas kerja mereka yaitu upah yang baik (Pandji Anoraga, 2001:56).

Dengan terpenuhinya upah yang baik atau dengan kata lain upah yang tak ditangguh-tangguhkan oleh para manajer/pimpinan, maka rasa kecukupan untuk memenuhi kebutuhan hidup-baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya-akan semakin terasa. Selain itu ia akan merasa dibutuhkan oleh perusahaan, dan ia membutuhkan pekerjaan itu, sehingga ada rasa timbal balik yang selaras.

### **C. Hubungan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja**

Komunikasi (*communication*) merupakan fungsi yang keenam dalam manajemen dan kelima bagi seorang manajer. Hal ini berarti bahwa komunikasi merupakan salah satu fungsi manajemen yang sangat menentukan bagi keberhasilan mencapai tujuan suatu organisasi. Siagian (1995: 48) menyatakan “salah satu segi kehidupan organisasional yang tidak pernah luput dari pembahasan para ahli tentang perilaku organisasional adalah komunikasi, kenyataan ini didasarkan pada pendapat bahwa komunikasi yang efektif merupakan prasyarat dasar bagi terciptanya tujuan yang telah ditetapkan termasuk kepuasan kerja pegawai”.

Tentang bagaimana kedudukan komunikasi dalam organisasi Liliweri (2004: 60) mengatakan, “Kedudukan komunikasi dalam organisasi itu sebenarnya

menekankan pada bagaimana suatu organisasi dikonstruksi dan dipelihara lewat proses komunikasi”.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dimungkiri, begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya. Kurangnya atau tidak adanya komunikasi suatu organisasi tidak dapat berjalan dengan baik. Misalnya dalam suatu organisasi kepala sekolah tidak memberikan informasi kepada guru-guru mengenai kapan aktivitas sekolah dimulai, dan apa bidang studi yang akan diajarkan oleh masing-masing guru, maka besar kemungkinan guru tidak datang mengajar. Akibatnya, siswa tidak belajar hal ini menjadikan sekolah tidak berfungsi sebagaimana mestinya.

Bagaimana keberadaan komunikasi dalam organisasi, Liliweri (2004: 61) menyatakan, keberadaan komunikasi dalam organisasi itu membuat kita mampu membedakan dua hal yaitu:

1. Menunjukkan bagaimana para anggota bekerja sebagai seorang organisatoris
2. Bagaimana operasi jaringan kerja yang mengaitkan mereka satu sama lain, jadi bagaimana kedudukan mereka sebagai human actors.

Dalam perspektif seperti ini maka komunikasi itu penting dalam organisasi;

- a. Komunikasi adalah jalan, melalui dia orang-orang mencari informasi dan mengembangkan sejumlah kriteria untuk mana mereka terbagi dalam pekerjaan;

- b. Komunikasi merupakan proses dalam mana mereka meletakkan pilihan mereka secara praktis.

Komunikasi yang baik sangat perlu bagi kegiatan organisasi yang efektif dan sangat penting bagi administrator/manajer yang mungkin menghabiskan sebagian besar waktu bekerjanya dengan suatu jenis komunikasi, begitu juga dengan kepala sekolah sebagai manajer hasil berpikirnya yang cemerlang tidak ada artinya jika tidak dikomunikasikan.

Dari beberapa pendapat di atas jelaslah bahwa komunikasi memegang peranan yang sangat penting bagi seorang manajer/pimpinan dalam melaksanakan tugas. Keahlian manajer yang pertama dan utama adalah keahlian berkomunikasi, baik komunikasi antar personal maupun komunikasi intra organisasi, begitu juga kepala sekolah dalam melaksanakan aktivitasnya tidak lepas dari komunikasi yang dilakukan dengan seluruh anggota sekolah.

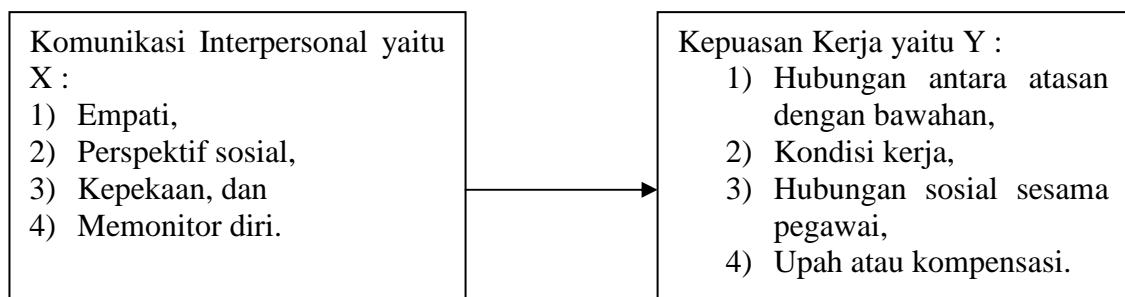
Aktivitas kepemimpinan kepala sekolah sehari-hari sangat menekankan pentingnya komunikasi dengan personil yang ada di sekolah. Kepala sekolah dalam aktivitas komunikasi akan menyampaikan pesan dan informasi dengan bentuk pemberian perintah dan instruksi yang harus diikuti dan dipelajari serta dilaksanakan bawahan dengan cara mempengaruhi dan membujuk, oleh karena itu kepala sekolah sebagai pemimpin dalam berkomunikasi baik sebagai pengirim maupun sebagai penerima pesan mempunyai gaya tersendiri dalam berkomunikasi. Keberanian berbicara (komunikasi) adalah salah satu ciri seorang pemimpin dan manajer untuk meningkatkan produktivitas dan inovasi, dengan

kegiatan berdialog secara terbuka. Tentunya dialog yang dilakukan dengan cara yang lebih bermakna pada pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, diduga terdapat hubungan yang positif antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja. Dengan lancarnya komunikasi interpersonal (atasan dengan bawahan) ataupun sesama pegawai akan memungkinkan tercapainya kepuasan kerja yang maksimal pula.

#### **D. Kerangka Berfikir**

Untuk lebih menjelaskan hubungan antara variabel independen dan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini, maka berikut ini digambarkan model penelitian yang digunakan.



#### **E. Hipotesa**

Berdasarkan perumusan masalah dan dihubungkan dengan teori, maka dapatlah penulis membuat hipotesanya sebagai berikut: Ada hubungan positif yang signifikan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja Guru SMA N I Batu Bersurat Kecamatan Batu Bersurat Kabupaten Kampar.

#### **F. Variabel**

Dalam penelitian ini variabel-variabel yang akan diteliti adalah:

1. Komunikasi interpersonal (X)
2. Kepuasan kerja (Y)

### **BAB III**

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

##### **A. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Adapun lokasi penelitian ini adalah SMA N I Batu Bersurat Kecamatan Batu Besurat Kabupaten Kampar. Adapun waktu penelitian ini direncanakan pada bulan maret hingga juni 2010.

##### **B. Jenis dan Sumber Data**

###### **1. Data Primer**

Yaitu data penelitian yang diambil langsung dari guru SMA N I Batu Bersurat Kecamatan Batu Besurat Kabupaten Kampar. Untuk maksud tersebut peneliti menggunakan angket.

###### **2. Data Skunder**

Yaitu segala informasi yang diperlukan untuk menyusun data-data penelitian baik berupa, konsep, atau teori-teori yang dapat dipergunakan untuk menjelaskan permasalahan. Data-data ini berupa data tentang sejarah berdirinya sekolah, visi misi sekolah, dan struktur organisasi sekolah, data keadaan guru, dll.

##### **C. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan Batu Besurat Kabupaten Kampar yang berjumlah 31 orang

guru. Sedangkan teknik sampling yang dipergunakan adalah sampel jenuh, dimana semua populasi atau seluruh guru untuk dijadikan sampel penelitian. Dengan demikian jumlah sampel penelitian ini berjumlah 31 orang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Adapun teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini yaitu:

##### **1. Angket (kuisisioner)**

Angket adalah lembaran pertanyaan yang dibagikan kepada guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan Batu Bersurat Kabupaten Kampar. Angket ini bertujuan untuk memperoleh data mengenai Komunikasi Interpersonal. Untuk itu diharapkan kepada seluruh responden dapat menjawab seluruh pertanyaan yang diajukan dalam angket, dan semua pertanyaan dalam angket atau kuesioner tersebut disajikan dalam bentuk skala Guttman. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2005:111) bahwa skala Guttman digunakan untuk memperoleh jawaban yang tegas dari responden yang dapat dibuat dalam bentuk pilihan ganda atau dapat dibuat dalam bentuk *checklist*.

##### **2. Wawancara**

Teknik wawancara ini dipergunakan untuk memperoleh data dari guru berkaitan dengan Komunikasi Interpersonal maupun memperoleh informasi dari guru berkaitan dengan kepuasan kerja.

##### **3. Dokumentasi**

Teknik dokumentasi ini dipergunakan untuk memperoleh data dari pihak sekolah khususnya mengetahui keadaan sekolah.

#### **4. Uji Coba Instrumen**

##### **a. Pengujian Validitas**

Uji coba instrumen dilakukan pada 31 orang guru SMA Negeri 1 Batu Bersurat Kecamatan Batu Bersurat Kabupaten Kampar. Validitas data ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Pendekatan yang digunakan *construct validity*, yaitu dengan mengkorelasi skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor totalnya, dengan teknik korelasi *product moment*, dari pearson dengan bantuan SPSS 12. Hasil korelasi antar variabel dibandingkan dengan range angka korelasi -1,0 dan +1, pada tingkat signifikan 0,05 apabila  $r_{hitung}$  mendekati angka 1 maka instrumen tersebut adalah valid. Jika sebaliknya  $r_{hitung}$  mendekati angka 0 (semakin menjauhi angka 1), maka instrumen tersebut tidak valid. Tanda positif (+) pada korelasi tersebut, menunjukkan korelasi yang positif antara setiap pertanyaan dengan skor totalnya, sebaliknya tanda negatif (-) menunjukkan korelasi yang negatif antara setiap pertanyaan dengan skor total dengan signifikansi pada level 0,05.



## b. Pengujian Reliabilitas

Untuk mendapatkan kehandalan alat ukur secara utuh atau reliabilitas instrumen dari angket tersebut, dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*..

- 1) Mencari Varians tiap-tiap item dengan rumus:

$$\sigma^2 = \frac{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}}{N}$$

$\sigma^2$  = Varians  
 $\sum X$  = skor masing-masing item  
 $\sum X^2$  = Jumlah skor dikuadratkan  
N = Jumlah responden uji coba

- 2) Menjumlahkan seluruh variabel tiap item yang dinyatakan valid
- 3) Mencari variabel total dengan rumus

$$\sigma^2 = \frac{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}}{N}$$

- 4) Mencari reliabilitas dengan rumus Alpha

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- $r_{11}$  = Reliabilitas yang dicari  
n = Jumlah Item  
 $\sum \sigma^2$  = Jmlah varians skor tiap-tiap item  
 $\sigma_t^2$  = Varians total

## 5. Teknik Analisis Data

Riduwan (2005:138) mengemukakan bahwa teknik analisis korelasi yang dipergunakan adalah Korelasi Product moment yang dikemukakan oleh Pearson.

Teknik ini termasuk teknik statistik parametrik yang menggunakan data interval dan ratio dengan persyaratan tertentu. Misalnya data dipilih secara acak (random) dan datanya berdistribusi normal, data yang dihubungkan berpola linier dan data yang dihubungkan mempunyai pasangan yang sama.

Rumus Pearson:

$$r^1 = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

**keterangan:**

$r_{xy}$	= Angka Indeks Korelasi “r” Product moment
$n$	= Sampel
$\sum XY$	= Jumlah hasil perkalian antara skor X dan skor Y
$\sum X$	= Jumlah seluruh skor X
$\sum Y$	= Jumlah seluruh skor Y

Selanjutnya menafsirkan besarnya koefisien korelasi berdasarkan kriteria sebagai berikut:

Kurang dari 0,20	: Pengaruh dianggap tidak ada
Antara 0,20 – 0,40	: Pengaruh ada tetapi rendah
Antara 0,41 – 0,70	: Pengaruh cukup
Antara 0,71 – 0,91	: Pengaruh tinggi
Antara 0,91 – 1,00	: Pengaruh sangat tinggi

Menghitung besarnya sumbangan variable X terhadap variable Y dengan rumus  $KD = (r^2) \times 100\%$  yang dimaksud untuk menyatakan besarnya persentase variabel yang satu turut ditentukan variabel yang lain.

Pada langkah terakhir pengolahan data adalah menguji keberartian koefisien korelasi (tingkat signifikansi) dengan menggunakan rumus:

Pada langkah terakhir pengolahan data adalah menguji keberartian koefisien korelasi (tingkat signifikansi) dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

t = nilai t yang dicari

$r^2$  = koefisien korelasi

n = banyaknya data

Selanjutnya t hitung dibandingkan dengan nilai t tabel dengan dk  $n - 2$  pada taraf atau tingkat kepercayaan yang dipilih, dalam hal ini adalah 95 %. Apabila  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , maka dapat disimpulkan hipotesis diterima atau dengan kata lain hipotesis nol ditolak.

## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM LOKASI PENELITIAN**

#### **A. Sejarah SMA Negeri I Batu Bersurat**

Sekolah ini dibuka pada tahun 2002, yang didirikan dengan tujuan menampung banyaknya siswa menengah atas tamatan dari SLTP Negeri I dan sederajat yang sudah didirikan sebelumnya di Batu Bersurat. Pada masa itu belum ada SMA di Kecamatan Batu Bersurat, yang ada pada saat itu di Kecamatan Batu Bersurat hanya Pondok Pesantren Darussakinah yang terletak di Desa Batu Bersurat, sehingga banyak siswa yang jika ingin ke sekolah umum, mereka sekolah ke luar, seperti ke Bangkinang, Salo, dan lain-lain.

Untuk menyambut kehidupan yang lebih baik dimasa depan, maka para tokoh masyarakat beserta segenap masyarakat yang terlibat mengusulkan untuk mendirikan Sekolah Menengah Atas di Kecamatan Batu Bersurat, dan melalui beberapa keputusan kepada pemerintah, maka ditetapkanlah sekolah ini di Desa Batu-Bersurat dengan Luas Bangunan 630 M<sup>3</sup> dan Luas Tanah 30.150 M<sup>3</sup> yang terletak di jalan Pelajar No.3 Batu Bersurat.

Sebagai salah satu sekolah negeri tentunya SMAN I Batu Bersurat dalam penerimaan siswa terdapat syarat dan ketentuan sendiri yang terlihat dari jumlah penerimaan siswa dari tahun ke tahun yang selektif dengan jumlah yang relatif tidak signifikan. Disamping itu SMAN I Batu Bersurat ini telah mengembangkan dirinya dengan kemajuan teknologi dengan beberapa penambahan laboratorium dan pembangunan sarana dan prasarana kegiatan keagamaan dan olahraga.

## **B. Visi dan Misi SMAN I Batu Besurat**

37

Visi SMA Negeri 1 Batu Bersurat Batu Besurat adalah menjadikan sebagai sekolah yang berprestasi dan berbudaya berlandaskan iman dan takwa menuju sekolah yang unggul.

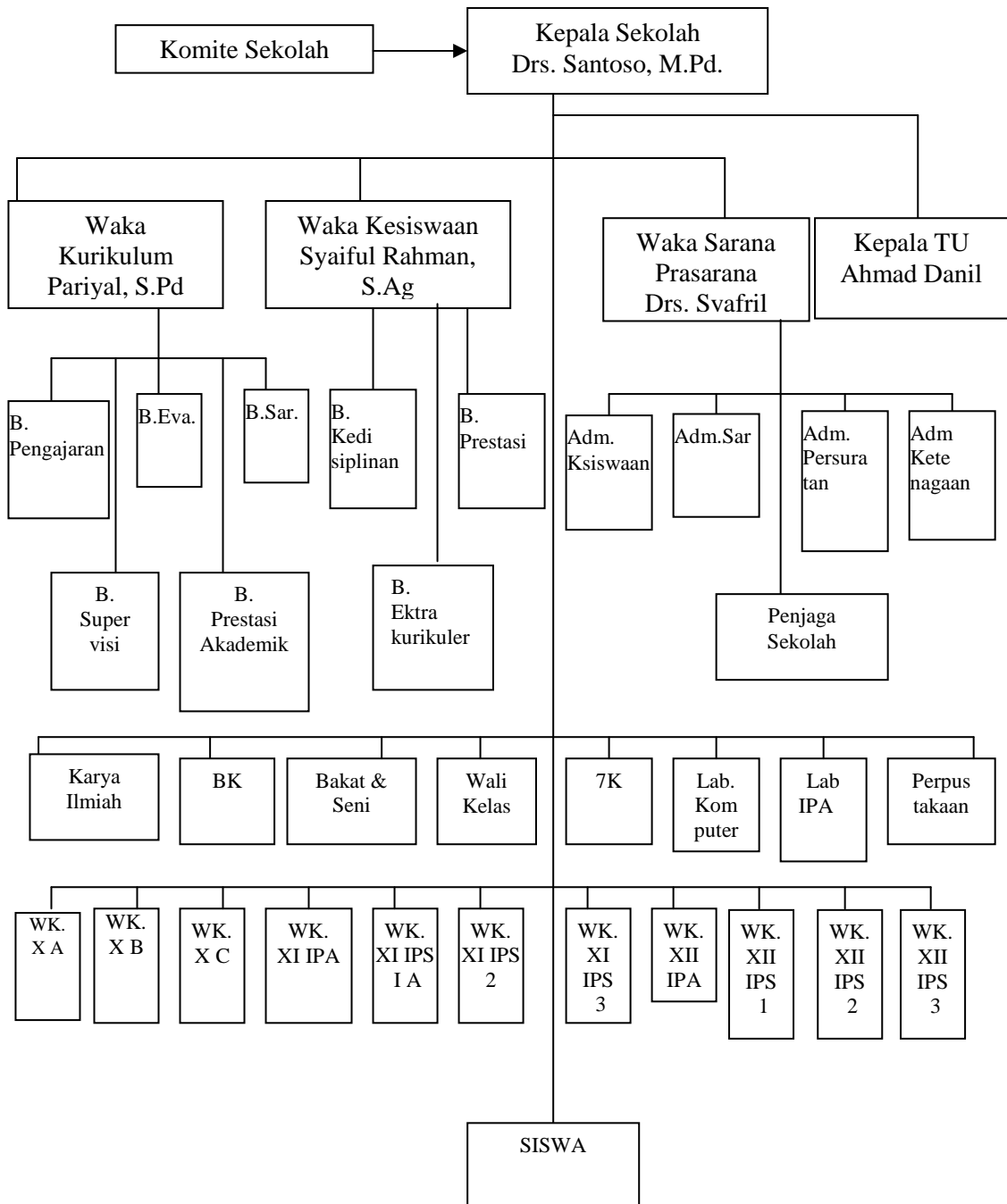
Sedangkan misi SMA Negeri 1 Batu Besurat adalah:

1. Melaksanakan pembelajaran bimbingan secara efektif sehingga setiap siswa berkembang secara optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki,
2. Melaksanakan dan mendorong aktivitas 7K secara terencana dan berkala, sehingga menjadikan kawasan sekolah menjadi nyaman, sejuk dan rindang,
3. Membimbing dan melaksanakan kegiatan olahraga prestasi secara rutin dan terencana, sehingga membutuhkan sikap sportifitas,
4. Menumbuhkan dan mendorong penghayatan terhadap ajaran islam sehingga menjadi sumber kearifan dan akhlak terpuji,
5. Mengembangkan pola tingkah laku dan budi pekerti luhur berdasarkan akhlakul karimah,
6. Mengembangkan minat dan budaya membaca.

## **C. Struktur Organisasi SMA Negeri I Batu Bersurat**

Untuk melihat struktur organisasi SMA Negeri 1 Batu Besurat, dapat kita lihat pada diagram dibawah ini

Gambar IV. 1  
Struktur Organisasi SMA Negeri I Batu Bersurat



Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat.

#### D. Keadaan Guru SMAN I Batu Besurat

Adapun keadaan guru yang mengajar di SMAN I Batu Besurat dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

Tabel IV.1  
Keadaan Guru SMAN I Batu Besurat

No	Nama/NIP	Tempat/Tgl.Lahir	L/P	Agama	Jabatan
1	Drs.SANTOSO,M,Pd NIP.19631116 199103 1 005	T.Pambang/16-11-1963	L	Islam	Kepala Sekolah
2	PARIYAL, SPd NIP.19711004 199602 1 001	Tanjung.Alai/04-10-	L	Islam	Wakasek Kurikulum
3	SYAFRIL, S.Pd.I NIP.19621231 200605 1 002	Tabing/00-00-1962	L	Islam	Wakasek Sarana/Pra.Sarana
4.	SYAIFUL RAHMAN,S Ag NIP.19730405 200701 1 003	B.Bersurat/05-04-1973	L	Islam	Waka Kesiswaan
5.	ROSDIANA,SPd NIP.19741211 200701 2 004	T. Alai/11-12-1974	P	Islam	Wali Kelas
6.	RITA YANI,SPd NIP.1977906 200701 2 004	Bangkinang/06-09-1977	P	Islam	Wali Kelas
7.	IZA,S.Pd NIP. 19730109 200212 2	Payakumbuh/09-01-1973	P	Islam	Wali Kelas
8.	ROMA WATI,S.Pd NIP. 19790624 200801 2 016	Tj. Alai/ 24-5-1979	P	Islam	Wali Kelas
9.	JUNI LESTI .N, S.Pd NIP19750610 200801 2 017	Pangkalan/16-06-1975	P	Islam	Wali Kelas
10	YUSMINAR,SPd NIP. 19770727 200801 2	Kampar/27-07-1977	P	Islam	Guru Bid.Studi
11	AZRI,SHi NIP. 19760501 200803 1	Koto Tuo/01-05-1976	L	Islam	Wali Kelas
12	MARDIANIS,SP NIP. 19790303 200801 2	P.Gadang/30-03-1979	P	Islam	Wali Kelas
13	DARIYUS,S.Ag NIP. 19740521 200801 1	B.BERSURAT/21-05-	L	Islam	Guru Bid.Studi
14	HIMAYATI,S.Ag NIP. 19730101 200801 2	B.BERSURAT/01-01-	P	Islam	Guru Bid. Studi
15	Dra. AMIN RESYIATI NIGUD.063001027.	Sleman/17 – 05 - 1965	P	Islam	Guru Bid.Studi
16	VIRA HARDIANI,S.Si NIGUD.063001025	Padang/03-09-1979	P	Islam	Guru Bid. Studi
17	VIVI FITRIA,S.Pd NIGUD.063001026	Payakumbuh/12- 02-	P	Islam	Guru Bid. Studi
18	NENI IRYANTI,S.Si NIGUD.63001460	B. Bersurat/09- 01-1 982	P	Islam	Guru Bid.Studi
19	IRMA WAHYUNI,SH	Sorong/22-02-1983	P	Islam	Wali Kelas

	NIGUD.63001458				
No	Nama/NIP	Tempat/Tgl.Lahir	L/P	Agama	Jabatan
20	HERLINA S,SOS	Koto Tuo/18 – 02 - 1978	P	Islam	Guru Bid.Studi
21	HENDRIZAL,S.E NIGUD.63001457	Muara Takus/01-01-	L	Islam	Wali Kelas
22	MHD. HATTA,S.PdI NIGUD.63001459	Koto Tuo/04 – 09 – 1976	L	Islam	Wali Kelas
23	HADISMAN,SPd.I	Koto Tuo/01-07-1978	L	Islam	Wali Kelas
24	M.SAFUAN, A.K	Bengkalis/15 – 07 –	L	Islam	Wali Kelas
25	ERLINA FIDAYANTI,S.Ag	Peranap/11-02-1973	P	Islam	GubidStudi
26	ASRIL FUAD	Batu Bersurat/30 – 06 -	L	Islam	Guru Bid Studi
27	WARNIDA,S.A.g	Salo/ 28-12-1975	P	Islam	Guru Bid Studi
28	MURNI,S.Pd	Koto Tuo/11-12-1984	P	Islam	Guru Bid Studi
29	SUSILO HENDRAWINATA	Malang/14-2-1982	L	Islam	Guru Bid Studi
30	SUBRO MALISI	B. Bersurat/20-01-1986	L	Islam	Guru Bid Studi
31	NASLINA,S.Pd	B. Bersurat/14-02-1982	P	Islam	Guru Bid Studi

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat.

Dari tabel diatas , dapat terlihat bahwa SMA Negeri 1 Batu Bersurat memiliki guru yang berjumlah 31 orang, yang terdiri dari 13 orang guru laki-laki dan 18 orang guru perempuan dan 12 diantaranya menjadi guru kelas / wali kelas dan 15 orang guru bidang studi.

Tabel IV.2

#### Tenaga Administrasi SMA Negeri I Batu Bersurat

Nama dan NIP/ NIGB / NIGUD	Jenis Kelamin	Tempat/ Tgl.Lahir	Ijazah tertinggi / Jrs/ Tahun	Jabatan
AHMAD DANIL NIP.131459566	L	B. Bersurat 17-04-1964	SMEA.Tata Buku/1984	Kepala TU
ALI AKBAR NIP.131274860	L	TJ. Alai/ 29-04-1962	SMA .IPS/1991	Pelaksana/Staf
WAZRI NIP.132245969	L	B. Bersurat, 01/01/1977	SMA .IPS/ 2003	Pelaksana/Staf
NURHASANAH	P	B.Bersurat/ 03-04-1983	SMA IPS/2001	Pelaksana/Staf
ASRUL SANI	L	Pd.Unang/ 27-10-1986	SMA IPS/2005	Pelaksana/Staf
Refrizal Efendi	L	B. Bersurat, 20/05/1986	D2/UIN Pekanbaru	Satpam
AHMAD ZUHDI	L	B.Bersurat/ 20-12-1959	SMP/ 1979	Penjaga Sekolah

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat.



Dari tabel diatas, dapat terlihat bahwa SMA Negeri I Batu Bersurat memiliki 7 orang Tata Usaha yang bertugas mengurus masalah administrasi sekolah.

#### **E. Keadaan Siswa SMAN I Batu Besurat**

Adapun keadaan siswa di SMAN I Batu Besurat dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

Tabel IV.3

Keadaan Siswa SMAN I Batu Besurat

Tahun Pelajaran	Jumlah Siswa Baru	Kelas I		Kelas II		Kelas III		Jumlah (Kls.I+II+III)	
		Siswa	Romb Bel	Siswa	Romb Bel	Siswa	Romb Bel	Siswa	Romb Bel
2004/2005	112	103	3	94	3	96	3	293	9
2005/2006	132	125	4	119	4	80	4	324	10
2006/2007	141	135	4	131	4	122	4	388	12
2007/2008	123	119	3	121	3	126	3	366	11

Catatan : Jumlah siswa Per Rombel Maximal 32 Peserta didik

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa jumlah siswa dari tahun pelajaran 2004/2005 hingga 2006/2007 mengalami peningkatan, dan mengalami penurunan pada tahun pelajaran 2007/2008. Akan tetapi rombongan belajar dari tahun pelajaran 2004/2005 hingga tahun 2007/2008 tetap.

Tabel IV.4

## Kelulusan Siswa SMA Negeri I Batu Bersurat

Tamatan ( Lulusan ) Pada Tahun Terakhir					
Tahun Pelajaran	Target Tamatan	Tamatan	Jum. org Tamatan	Rata (NEM)	Siswa Melanjutkan
2004 / 2005	90	100	100	5,35	21
2005 / 2006	95	100	95	6,63	34
2006 / 2007	100	100	80	7,54	33
2007 / 2008	95	100	121	7,65	34
Jumlah X	95	100	275	6,5	80

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa rata-rata (NEM) dari tahun pelajaran 2004/2005 sampai tahun pelajaran 2007/2008 mengalami peningkatan. Jumlah siswa yang tamat terendah adalah pada tahun pelajaran 2006/2007, begitu juga dengan siswa yang melanjutkan mengalami penurunan pada tahun pelajaran 2006/2007.

Tabel IV.5

## Kondisi Siswa SMA Negeri I Batu Bersurat

KONDISI SISWA KELAS I PADA 5 TAHUN TERAKHIR				
Tahun Pelajaran	Jumlah Calon	Jumlah Yang Diterima	Persentase ( Rasio )	Ket.
2003 / 2004	129	128	99,2	0
2004 / 2005	112	103	98,1	0
2005 / 2006	132	125	94,69	0
2006 / 2007	141	135	95,74	0
2007 / 2008	123	119	96,74	0
Jumlah X	637 / 127,4	610/ 122	96,89	0

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat.

Dari tabel diatas, kondisi siswa SMA Negeri I Batu Bersurat pada tahun pelajaran

2004/2005 adalah jumlah siswa yang diterima paling sedikit dari jumlah siswa yang diterima dari tahun pelajaran 2003/2004 hingga 2007/2008.

## F. Sarana dan Prasarana

Adapun keadaan sarana dan prasarana di SMA Negeri I Batu Bersurat dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

Tabel IV.6

Sarana dan Prasarana SMA Negeri I Batu Bersurat

Jenis	Jml	Luas	Sumber Dana	Kondisi Ruang		
				Baik	Rusak Ringan	Ket
Ruang Belajar	10	720	APBD PROP+D	6	4	-
Ruang Kepsek	1	12	APBD PROP		1	-
Ruang T.Usaha	1	40	APBD PROP		1	-
Ruang M.Guru	1	72	APBD PROP	1		Ruang Kelas
Perpustakaan	1	96	APBD PROP		1	Blm Memadai
Gudang/Lain-Lain	1	12	BP3	1		-
Wc Guru	2	6	APBD PROP	2		-
Wc Siswa	4	9	APBD PROP	2	2	-
Laboratorium Biologi	1	120	APBD KAB	1		Blm Memadai
Laboratorium Fisika						
Laboratorium Kimia						
Laboratorium Komputer	1	72	APBD PROP	1		Ruang Kelas
Laboratorium Bahasa	-	-				-
Ruang Serba Guna	-	-				-

Ruang Ketrampilan	-	-				-
Mushollah	-	-				Pembangunan
Lap.Olahraga	4	900	SWADAYA			SDA
Kantin Sekolah	-	32	SWADAYA			-
Ruang BP	1	16	SWADAYA			-
Ruang UKS	-	-				
Organisasi Kesiswaan	-	-				
Sirkulasi	-	-				

Sumber : TU SMA I Batu Besurat

Dari tabel diatas, dapat terlihat bahwa SMA Negeri I Batu Bersurat memiliki 10 kelas yang mana 4 diantaranya mengalami rusak ringan, selain itu SMA Negeri I Batu Bersurat memiliki perpustakaan dan laboratorium biologi yang belum memadai.

Tabel IV.7

Sarana dan Prasarana yang Mendukung Kegiatan SMA Negeri I Batu Bersurat

<b>SARANA &amp; PRASARANA YANG MENDUKUNG KEGIATAN SEKOLAH</b>			
Jenis Sarana	Pemilikan	Jarak dari Sekolah	Minat Siswa (%)
Lapangan bola kaki	Pinjam	50 M	90%
Lapangan Bola Volly	Milik Sendiri	-	75%
Lapangan Takraw	Milik Sendiri	-	80%
Lapangan Tennis	Milik Sendiri	-	80%
Kolom Renang	-	-	-
Lapangan Hijau	-	-	-
Lapangan Basket	Milik Sendiri	640 M	85%

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat.

Dari tabel diatas, dapat dilihat bahwa SMA Negeri I Batu Bersurat memiliki 4 lapangan milik sendiri yaitu lapangan Volly, takraw, tenis, dan

lapangan basket. Akan tetapi SMA Negeri I Batu Bersurat tidak memiliki lapangan bola kaki padahal olahraga bola kaki sangat diminati siswa.

#### **G. Bahasa Dominan**

Bahasa dominan yang digunakan di SMA Negeri I Batu Bersurat dapat penulis jelaskan sebagai berikut :

Tabel IV.8

Bahasa Dominan di SMA Negeri I Batu Bersurat

<b>BAHASA YG DOMINAN YG DIGUNAKAN DI LINGK. SEKOLAH</b>				
Jenis Bahasa	Guru (%)	Siswa (%)	Masyarakat (%)	Ket.
Bahasa Indonesia	89%	25%	1.0 %	
Bahasa Inggris	0	0,50%	0	
Bahasa Cina	0	0	0	
Bahasa Melayu	1,00%	0,50%	0.5%	
Bahasa Daerah	10,00%	74,00%	98,50%	

Sumber : Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat.

Dari tabel, dapat dilihat bahwa guru dan siswa lebih dominan menggunakan bahasa daerah, bahkan dapat terlihat bahwa penggunaan bahasa daerah pada siswa lebih besar daripada penggunaan bahasa indonesia.



## **BAB V**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Identitas Responden**

##### **1. Tingkat Pendidikan**

Sebelum dilanjutkan dengan hubungan antara komunikasi interpersonal dengan kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat, maka terlebih dahulu peneliti perlu memaparkan identitas responden, yakni ciri-ciri yang teridentifikasi pada diri seseorang responden sebagai objek penelitian supaya terjalinnya kesatuan persepsi atas responden yang telah ditetapkan.

Pengidentifikasian ini pada dasarnya hanyalah untuk melihat karakteristik yang menjadi objek penelitian, yang turut mempengaruhi keobjektifan berbagai data dan informasi yang diterima, karena bagaimanapun kita memahami bahwa untuk mendapatkan data yang akurat haruslah dikenal objek yang dimaksud. Untuk mengidentifikasi responden, dituntut untuk memiliki penguasaan di bidang pendidikan, karena masyarakat diharapkan dapat ikut serta dalam dunia politik dimana suara masyarakat ikut menentukan.

Namun demikian tidak sebatas itu saja, dengan bekal pendidikan masyarakat dapat memahami berbagai hal untuk meningkatkan taraf hidupnya serta menerima arah dengan cermat dan kritis. Untuk mengetahui tingkat pendidikan responden dapat dilihat pada tabel V. 1. berikut ini:

Tabel. V.1.  
Keadaan Responden Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan

Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
Tamatan SMA	2	6,5
Tamatan Akademi / D3	2	6,5
Tamatan Perguruan Tinggi / S1	26	83,9
Tamatan Perguruan Tinggi / S2	1	3,2
Jumlah	31	100

Sumber: Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat

Dari data pada Tabel V.1. tersebut di atas diketahui bahwa tingkat pendidikan responden cukup bervariasi. Sebagian besar responden berpendidikan tamatan perguruan tinggi/S1 yaitu sebanyak 26 orang atau sebesar 83.9%, tamatan Akademi/D3 yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.5%, tamatan SLTA yaitu sebanyak 2 orang atau sebesar 6.5%, dan tamatan perguruan tinggi/S2 yaitu sebanyak 1 orang atau sebesar 3.2%, Bila dicermati tingkat responden tersebut di atas, secara garis besar dapat dikatakan bahwa responden adalah orang-orang yang berpendidikan tinggi.

## 2. Tingkat Umur

Tingkat umur disini dimaksudkan bahwa secara teoritis mempunyai hubungan dan pengaruh dengan kegiatan yang dilakukannya sehari-hari. Tidak itu saja, kematangan pola pikir dalam usia seseorang turut memberi warna terhadap penguasaan serta pemahaman atas kondisi real yang terjadi. Untuk mengetahui tingkat umur responden, dapat diketahui pada tabel berikut ini:



Tabel V.2  
Keadaan Responden Ditinjau Dari Tingkat Umur

Tingkat Umur	Jumlah	Persentase (%)
17 tahun – 25 tahun	1	3,2
26 tahun – 35 tahun	18	58,1
36 tahun – 49 tahun	12	38,7
50 tahun keatas	0	0
Jumlah	31	100

Sumber: Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat

Tabel di atas menunjukkan variasi tingkat umur responden, dari 31 responden sebanyak 18 responden atau 58.1% adalah berumur 26 - 35 tahun, 12 responden atau 38.7% adalah berumur 36 - 49 tahun, dan sisanya berumur 17 – 25 tahun sebanyak 1 responden atau 3.2%. Berdasarkan data tersebut dapat diketahui pada umumnya responden telah berumur dalam kategori matang pikirannya dan dalam masa yang produktif yaitu berumur 26 - 35 tahun dan 36 – 49 tahun sebanyak 96.8%.

### 3. Jenis Kelamin

Pada penelitian ini responden terdiri dari laki-laki dan perempuan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel V.3  
Keadaan Responden Ditinjau Dari Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	13	41,9
Perempuan	18	58,1
Jumlah	31	100

Sumber: Data Sekolah SMA Negeri I Batu Bersurat

Berdasarkan data pada tabel V.3 diketahui bahwa dari 31 responden, sebanyak 13 orang atau 41.9% terdiri dari laki-laki dan sisanya sebanyak 18 atau

58.1% terdiri dari perempuan.

## **B. Analisis**

Data yang disajikan ini berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di SMA Negeri 1 Batu Besurat. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan data tentang bagaimana hubungan komunikasi interpersonal terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat. Adapun komunikasi interpersonal guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat dianalisis sebagai berikut:

### **1. Komunikasi Interpersonal Guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat**

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang terjadi antara setiap individu yang ada di SMA Negeri 1 Batu Bersurat. Pengukuran terhadap komunikasi interpersonal di SMA Negeri 1 Batu Besurat mempergunakan 4 indikator seperti yang jelaskan dibawah ini yaitu empati, perspektif sosial, kepekaan, dan memonitor diri.

#### **a. Empati**

Dari aspek komunikasi interpersonal guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat, dapat dilihat bahwa dengan indikator empati yang yang terjadi disekolah tersebut adalah kurangnya komunikasi antara guru dengan atasan mengenai masalah yang sering dihadapi oleh guru-guru yang ada disekolah itu. Hasil dari penyebaran angket tentang komunikasi interpersonal untuk setiap indikator diperoleh data sebagai berikut:

Tabel. V.4.  
Hasil Sebaran Angket Komunikasi Interpersonal dengan Indikator Empati

No	Item Pernyataan: Empati	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Menurut bapak/ibu pimpinan memahami permasalahan yang dihadapi pegawai	6	19,4	13	41,9	5	16,1	6	19,4	1	3,2	31	100
2	Menurut bapak/ibu pimpinan bertanya tentang masalah yang dihadapi pegawai	3	9,7	5	16,1	6	19,4	7	22,6	10	32,3	31	100
3	Menurut bapak/ibu pimpinan memahami kesulitan yang dihadapi pegawai	3	9,7	6	19,4	8	25,8	7	22,6	7	22,6	31	100
4	Menurut bapak/ibu pimpinan memahami pegawai yang kebutuhan berhalangan hadir	2	6,5	4	12,9	10	32,3	6	19,4	9	29,0	31	100
Jumlah		14	45,2	28	90,3	29	93,5	26	83,9	27	87,1	124	400
Rata-rata			11,29		22,58		23,39		20,97		21,77		100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Tanggapan responden item (1) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan memahami permasalahan yang dihadapi pegawai" diketahui bahwa 6 responden atau 19.4% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 13 responden atau 38.7%, yang menyatakan cukup setuju 5 responden atau 16.1%.

Tanggapan responden item (2) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan bertanya tentang masalah yang dihadapi pegawai" diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 5 responden atau 16.1%, yang menyatakan cukup setuju 6 responden atau 19.4%.

Tanggapan responden item (3) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan memahami kesulitan yang dihadapi pegawai" diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 6 responden atau 19.4%, yang menyatakan cukup setuju 8 responden atau 25.8%.

Tanggapan responden item (4) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan memahami pegawai yang kebutuhan berhalangan hadir" diketahui bahwa 2

responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan cukup setuju 10 responden atau 32.3%.

Dari keseluruhan penyebaran angket komunikasi interpersonal dengan indikator empati seperti tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 11.29%, yang menyatakan setuju (S) sebesar 22.58%, yang menyatakan cukup setuju (CS) sebesar 23.39%, yang menyatakan Tidak Setuju (TS) sebesar 20.29%, dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 21.77%.

## b. Perspektif Sosial

Dalam hal Persepektif Sosial yang terjadi antara guru-guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat. Dapat diambil kesimpulan bahwa guru-guru atau pegawai yang ada di sekolah tersebut kurang memiliki komunikasi dengan atasan mengenai situasi dan kondisi yang sering dihadapinya. Untuk lebih jelasnya mengenai perspektif sosial ini dapat diketahui dari hasil penelitian yang dijelaskan dibawah ini :

Tabel. V.5.  
Hasil Sebaran Angket Komunikasi Interpersonal dengan Indikator Perspektif Sosial

No	Item Pernyataan: Perspektif sosial	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Menurut bapak/ibu pimpinan memperhatikan situasi dan kondisi pegawai	4	12,9	3	9,7	8	25,8	10	32,3	6	19,4	31	100
6	Menurut bapak/ibu pimpinan memperhatikan pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja	4	12,9	5	16,1	7	22,6	5	16,1	10	32,3	31	100
7	Menurut bapak/ibu pimpinan mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi	4	12,9	8	25,8	6	19,4	7	22,6	6	19,4	31	100
8	Menurut bapak/ibu pimpinan meluangkan waktu untuk bertukar pendapat dengan pegawai	3	9,7	4	12,9	12	38,7	5	16,1	7	22,6	31	100
Jumlah		15	48,39	20	64,52	33	106,5	27	87,1	29	93,55	124	400
Rata-rata			12,10		16,13		26,61		21,77		23,39		100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Tanggapan responden item (5) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan memperhatikan situasi dan kondisi pegawai" diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan cukup setuju 8 responden atau 25.8%.

Tanggapan responden item (6) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan memperhatikan pegawai yang mengalami kesulitan dalam bekerja" diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 5 responden atau 16.1%, yang menyatakan cukup setuju 7 responden atau 22.6%.

Tanggapan responden item (7) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan mementingkan kepentingan bersama dari pada kepentingan pribadi" diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 8 responden atau 25.8%, yang menyatakan cukup setuju 6 responden atau 19.4%.

Tanggapan responden item (8) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan meluangkan waktu untuk bertukar pendapat dengan pegawai" diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan cukup setuju 12 responden atau 38.7%.

Dari keseluruhan hasil penyebaran angket komunikasi interpersonal dengan indikator perspektif sosial seperti tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 12.10%, yang menyatakan

setuju (S) sebesar 16.13%, yang menyatakan cukup setuju (CS) sebesar 26.61%, yang menyatakan Tidak Setuju (TS) sebesar 21.77%, dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 23.39%. Dari hal di atas, dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai komunikasi interpersonal dengan indikator perspektif sosial yang memiliki persentase terendah Sangat Setuju dan Setuju.

### c. Kepekaan

Jika dilihat dari aspek Kepekaan hal yang terjadi di SMA Negeri 1 Batu Bersurat adalah kurangnya kepekaan pimpinan terhadap pegawai atau guru-guru mengenai situasi dan kondisi yang sering dihadapinya. Untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan dari setiap indikator yaitu dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel. V.6.  
Hasil Sebaran Angket Komunikasi Interpersonal dengan Indikator Kepekaan

No	Item Pernyataan: Kepekaan	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Menurut bapak/ibu pimpinan menjaga hubungan baik dengan pegawai	3	9,7	7	22,6	8	25,8	9	29,0	4	12,9	31	100
10	Menurut bapak/ibu pimpinan mengerti akan kesulitan yang dihadapi pegawai	2	6,5	6	19,4	6	19,4	5	16,1	12	38,7	31	100
11	Menurut bapak/ibu pimpinan membantu pegawai yang menghadapi kesulitan	1	3,2	2	6,5	11	35,5	10	32,3	7	22,6	31	100
Jumlah		6	19,35	15	48,39	25	80,65	24	77,42	23	74,19	93	300
Rata-rata			6,45		16,13		26,88		25,81		24,73		100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Dari hasil penyebaran angket komunikasi interpersonal dengan indikator indikator kepekaan seperti tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 6.45%, yang menyatakan setuju (S) sebesar 16.13%, yang menyatakan cukup setuju (CS) sebesar 26.88%, yang menyatakan Tidak Setuju (TS) sebesar 25.81%, dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 24.73%.

Tanggapan responden item (9) tentang ” Menurut bapak/ibu pimpinan menjaga hubungan baik dengan pegawai” diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 7 responden atau 22.6%, yang menyatakan cukup setuju 8 responden atau 25.8%.

Tanggapan responden item (10) tentang ”Menurut bapak/ibu pimpinan mengerti akan kesulitan yang dihadapi pegawai” diketahui bahwa 2 responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 6 responden atau 19.4%, yang menyatakan cukup setuju 6 responden atau 19.4%.

Tanggapan responden item (11) tentang ”Menurut bapak/ibu pimpinan membantu pegawai yang menghadapi kesulitan” diketahui bahwa 1 responden atau 3.2% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 2 responden atau 6.5%, yang menyatakan cukup setuju 11 responden atau 35.5%.

Dari hal di atas, dapat dilihat bahwa jawaban responden mengenai komunikasi interpersonal dengan indikator kepekaan yang memiliki persentase terendah Sangat Setuju dan Setuju.

#### **d. Memonitor Diri**

Jika dilihat dari setiap item pada indikator Kemampuan Memonitor Diri dari pegawai atau guru-guru yang ada di SMA Negeri 1 Batu Bersurat, dapat diambil kesimpulan bahwa pimpinan di sekolah tersebut kurang cakap dalam mengendalikan perilaku apa yang seharusnya diambil dalam kehidupannya sehari-hari.

Untuk lebih jelasnya dapat diketahui dari hasil penelitian yang dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel. V.7.  
Hasil Sebaran Angket Komunikasi Interpersonal dengan Indikator Memonitor Diri

No	Item Pernyataan: Memonitor diri	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
12	Menurut bapak/ibu pimpinan menyadari kemampuan diri sendiri	5	16,1	4	12,9	7	22,6	8	25,8	7	22,6	31	100
13	Menurut bapak/ibu pimpinan dapat menyesuaikan penampilan dengan situasi dan kondisi	5	16,1	11	35,5	7	22,6	3	9,7	5	16,1	31	100
14	Menurut bapak/ibu pimpinan tidak memberikan tugas pada pegawai secara berlebihan	1	3,2	6	19,4	14	45,2	2	6,5	8	25,8	31	100
Jumlah		11	35,48	21	67,74	28	90,32	13	41,94	20	64,52	93	300
Rata-rata			11,83		22,58		30,11		13,98		21,51		100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Tanggapan responden item (12) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan menyadari kemampuan diri sendiri" diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan cukup setuju 7 responden atau 22.6%.

Tanggapan responden item (13) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan dapat menyesuaikan penampilan dengan situasi dan kondisi" diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 11 responden atau 35.5%, yang menyatakan cukup setuju 7 responden atau 22.6%.

Tanggapan responden item (14) tentang "Menurut bapak/ibu pimpinan tidak memberikan tugas pada pegawai secara berlebihan" diketahui bahwa 1 responden atau 3.2% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 6 responden atau 19.4%, yang menyatakan cukup setuju 14 responden atau 45.2%.

Dari hasil penyebaran angket komunikasi interpersonal dengan indikator indikator kepekaan seperti tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 11.83%, yang menyatakan setuju (S)



sebesar 22.58%, yang menyatakan cukup setuju (CS) sebesar 30.11%, yang menyatakan Tidak Setuju (TS) sebesar 13.98%, dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 21.51%.

Untuk hasil secara keseluruhan data komunikasi interpersonal diperoleh bahwa total skor tertinggi 43 dan skor terendah 36, berarti rentangan skor 7. Dengan melihat rentangan skor tertinggi dan terendah menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal di SMA Negeri 1 Batu Besurat masih beragam, rata-rata skor yang diperoleh dari 31 orang sebesar 38.4. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa simpangan baku 1.9; modus sebesar 38; dan median sebesar 38.

Selanjutnya data hasil penelitian dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah kelas sebanyak 7 dan panjang kelas 1. Penyebaran distribusi frekuensi data komunikasi interpersonal dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

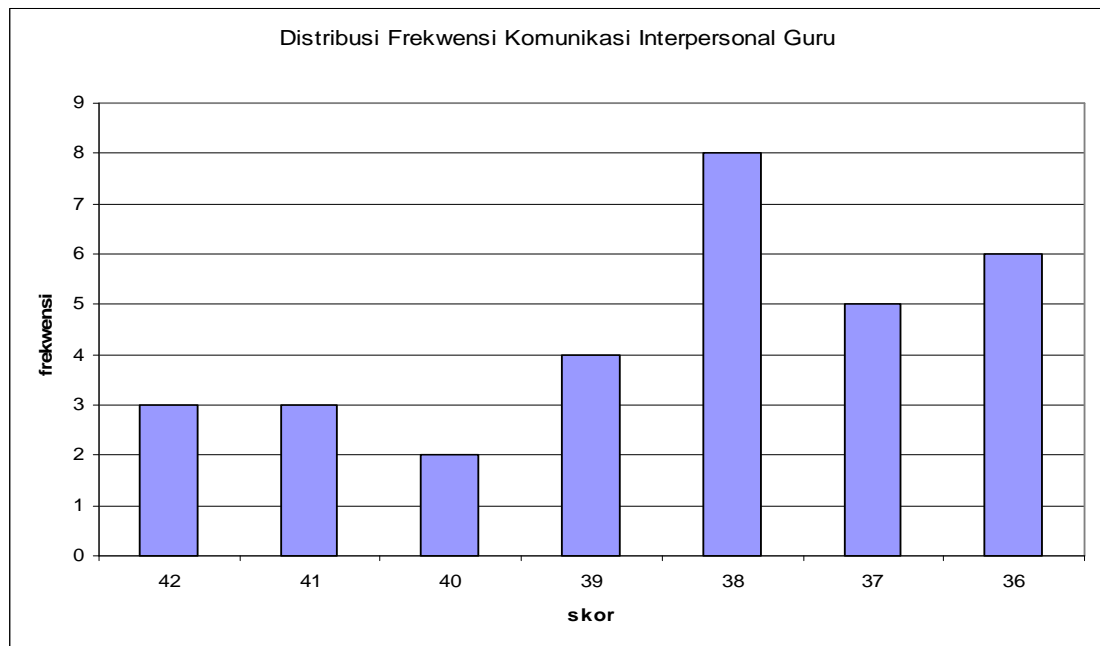
Tabel. V.8.  
Distribusi Frekwensi dari Data Variabel I (X) Komunikasi Interpersonal Guru

No	skor	f	fx	x	x <sup>2</sup>	fx <sup>2</sup>
1	42	3	126	4	16	48
2	41	3	123	3	9	27
3	40	2	80	2	4	8
4	39	4	156	1	1	4
5	38	8	304	0	0	0
6	37	5	185	-1	1	5
7	36	6	216	-2	4	24
Jml		31	1190		35	116

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Untuk lebih jelasnya distribusi frekwensi data dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Gambar V.1  
Grafik Distribusi Frekwensi Komunikasi Interpersonal Guru



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel V. 4 di atas, maka selanjutnya dapat ditentukan:

- 1) Mencari Mean Variabel I ( $X_1$ ), dengan rumus:

$$M = \left( \frac{\sum fx'}{N} \right)$$

$$M = \left( \frac{1190}{31} \right)$$

$$M = 38.4$$

- 2) Mencari Deviasi Standar Variabel I ( $X_1$ ), dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\left( \frac{\sum fx'^2}{N} \right)}$$

$$SD = \sqrt{\left( \frac{116}{31} \right)}$$

$$SD = 1.9$$

Dengan demikian dapat diperoleh nilai  $M=38.4$  dan nilai  $SD=1.9$ , nilai ini digunakan untuk menentukan rentang skor kategori tentang komunikasi

interpersonal guru dengan berpedoman pada kurva normal standar deviasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Kategori Sedang} &= M - 1(\text{SD}) \text{ s/d } M + 1 (\text{SD}) \\
 &= 38.4 - 1(1.9) \text{ s/d } 38.4 + 1 (1.9) \\
 &= 36.5 \text{ s/d } 40.3
 \end{aligned}$$

Berpedoman pada tolak ukur diatas dapat dihitung persentase frekuensi skor dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah.

Tabel. V.9.  
Persentase Komunikasi Interpersonal Guru Data Variabel I (X)

No	Kategori	Skor		f	Persentase(%)
1	Tinggi	40,4	- 42,0	6	19,4
2	Sedang	36,5	- 40,3	19	61,3
3	Rendah	36,0	- 36,4	6	19,4
Jumlah				31	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat gambaran tentang komunikasi interpersonal guru SMA Negeri 1 Batu Besurat yang secara umum tergolong sedang, yakni sebanyak 19 orang atau sebesar 61.3%, pada kategori tinggi sebanyak 6 orang atau sebesar 19.4% dan pada kategori rendah sebanyak 6 orang atau sebesar 19.4%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

Gambar V.2  
Grafik Persentase Komunikasi Interpersonal Guru



## 2. Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat

Pengukuran terhadap kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat mempergunakan 4 indikator yaitu hubungan antara atasan dengan bawahan, kondisi kerja, hubungan sosial sesama pegawai, dan upah atau kompensasi. Dari hasil penyebaran angket tentang kepuasan kerja guru untuk setiap indikator. Kemudian analisa mengenai kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Batu Bersurat yang berkaitan dengan pekerjaannya dapat dijelaskan sebagai berikut:

### a) Hubungan antara Atasan dengan Bawahan,

Pada hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Batu Bersurat dari indikator hubungan antara atasan dengan bawahan adalah pimpinan cukup lumayan dalam membina komunikasi yang baik dengan bawahannya atau dengan guru-guru dan pegawai, karena salah satu hal yang dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang guru atau pegawai adalah Hubungan yang baik antara pegawai atau guru-guru dengan pimpinan organisasi yang tercermin dalam usaha bersama

antara pimpinan organisasi dan pegawai untuk meningkatkan produktivitas melalui lingkaran pengawasan bermutu. Untuk lebih jelasnya dapat diketahui dari hasil penelitian yang dijelaskan dibawah ini.

Tabel. V.10.  
Hasil Sebaran Angket tentang Kepuasan Kerja dengan Indikator Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan

No	Item Pernyataan: Hubungan antara atasan dengan bawahan	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa puas karena di tempat kerja terjalin komunikasi yang baik	5	16,1	9	29,0	4	12,9	8	25,8	5	16,1	31	100
2	Saya merasa puas karena pimpinan menjalin hubungan yang harmonis dengan guru	5	16,1	5	16,1	9	29,0	5	16,1	7	22,6	31	100
3	Saya merasa puas karena pimpinan mendengarkan pendapat bawahannya	2	6,5	6	19,4	8	25,8	8	25,8	7	22,6	31	100
4	Saya merasa puas karena hasil pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan	5	16,1	7	22,6	7	22,6	3	9,7	9	29,0	31	100
Jumlah		17	54,8	27	87,1	28	90,3	24	77,4	28	90,3	124	400
Rata-rata			13,71		21,77		22,58		19,35		22,58		100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Tanggapan responden item (1) tentang "Saya merasa puas karena di tempat kerja terjalin komunikasi yang baik" diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 9 responden atau 29.0%, yang menyatakan cukup setuju 4 responden atau 12.9%.

Tanggapan responden item (2) tentang "Saya merasa puas karena pimpinan menjalin hubungan yang harmonis dengan guru" diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 5 responden atau 16.1%, yang menyatakan cukup setuju 9 responden atau 29.0%.

Tanggapan responden item (3) tentang "Saya merasa puas karena pimpinan mendengarkan pendapat bawahannya" diketahui bahwa 2 responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 6 responden atau 19.4%, yang menyatakan cukup setuju 8 responden atau 25.8%.

Tanggapan responden item (4) tentang "Saya merasa puas karena hasil pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan" diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 7 responden atau 22.6%, yang menyatakan cukup setuju 7 responden atau 22.6%.

Dari hasil penyebaran angket kepuasan kerja dengan indikator hubungan antara atasan dengan bawahan seperti tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 13.71%, yang menyatakan setuju (S) sebesar 21.77%, yang menyatakan cukup setuju (CS) sebesar 22.58%, yang menyatakan Tidak Setuju (TS) sebesar 19.35%, dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 22.58%.

Kesetiaan pemimpin atau kepala sekolah akan memberikan dampak yang besar pada kemauan pegawai atau guru dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Artinya kesetiaan pimpinan ini merupakan juga suatu wibawa dari sekolah, karena bila si pimpinan hanya mengobral janji-janji akan melakukan sesuatu, tetapi kenyataannya tidak, maka hal ini akan menimbulkan suatu rasa yang tak baik dalam diri si pekerja. Selain itu keinginan pekerja adalah adanya kesempatan pemimpin dalam membantu pekerja melaksanakan kewajibannya dengan turun tangan secara langsung.

#### **b) Kondisi Kerja**

Lingkungan kerja yang baik akan membawa pengaruh yang baik pula pada segala pihak, baik pada para guru, kepala sekolah dan juga akan berimbas pula pada anak didiknya ataupun pada hasil pekerjaannya. Dalam penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Batu Bersurat masih banyak para guru atau pegawai

tidak begitu merasa puas dengan kondisi lingkungan tempat ia bekerja karena belum sesuai dengan keinginan para guru atau pegawai. Hal ini dapat diketahui dari hasil penelitian dibawah ini.

Tabel. V.11.  
Hasil Sebaran Angket tentang Kepuasan Kerja dengan Indikator Kondisi Kerja

No	Item Pernyataan: Kondisi kerja	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5	Saya merasa puas karena di tempat kerja terjalin hubungan sosial	3	9,7	3	9,7	4	12,9	12	38,7	9	29,0	31	100
6	Saya merasa puas karena kondisi di tempat kerja terasa kekeluargaannya	4	12,9	4	12,9	8	25,8	5	16,1	10	32,3	31	100
7	Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang sekarang	5	16,1	3	9,7	6	19,4	9	29,0	8	25,8	31	100
8	Saya merasa puas karena kondisi di tempat kerja tenang dan kondusif	8	25,8	3	9,7	12	38,7	1	3,2	7	22,6	31	100
Jumlah		20	64,52	13	41,94	30	96,77	27	87,10	34	109,68	124	400
Rata-rata			25,81		16,77		38,71		34,84		43,87		100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Tanggapan responden item (5) tentang ” Saya merasa puas karena di tempat kerja terjalin hubungan sosial” diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan cukup setuju 4 responden atau 12.9%.

Tanggapan responden item (6) tentang ”Saya merasa puas karena kondisi di tempat kerja terasa kekeluargaannya” diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan cukup setuju 8 responden atau 25.8%.

Tanggapan responden item (7) tentang ”Saya merasa nyaman dengan kondisi kerja yang sekarang” diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan cukup setuju 6 responden atau 19.4%.

Tanggapan responden item (8) tentang "Saya merasa puas karena kondisi di tempat kerja tenang dan kondusif" diketahui bahwa 8 responden atau 25.8% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan cukup setuju 12 responden atau 38.7%.

Dari hasil penyebaran angket kepuasan kerja dengan indikator kondisi kerja seperti tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 25.81%, yang menyatakan setuju (S) sebesar 16.77%, yang menyatakan cukup setuju (CS) sebesar 38.71%, yang menyatakan Tidak Setuju (TS) sebesar 34.84%, dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 43.87%.

Dari hal diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden Sangat Setuju dan Setuju memiliki persentase rendah.

### c) Hubungan Sosial Sesama Pegawai

Pada hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Batu Bersurat dari indikator hubungan sosial sesama guru atau pegawai adalah bahwa pegawai atau guru tidak begitu merasa baik karena belum sesuai dengan keinginan guru atau pegawai. Untuk lebih jelasnya dapat diketahui dari hasil penelitian dibawah ini.

Tabel. V.12.  
Hasil Sebaran Angket tentang Kepuasan Kerja dengan Indikator Hubungan Sosial Sesama Pegawai

No	Item Pernyataan: Hubungan sosial sesama pegawai	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
9	Saya merasa puas karena sesama guru saling menolong jika ada yang kesusahan	4	12,9	4	12,9	8	25,8	10	32,3	5	16,1	31	100
10	Saya merasa puas karena sesama guru saling bekerjasama	5	16,1	4	12,9	6	19,4	4	12,9	12	38,7	31	100
11	Saya merasa puas karena saling bertukar pikiran sesama guru	3	9,7	3	9,7	10	32,3	6	19,4	9	29,0	31	100
Jumlah		12	38,71	11	35,48	24	77,42	20	64,52	26	83,87	93	300
Rata-rata			19,35		17,74		38,71		32,26		41,94		100



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Tanggapan responden item (9) tentang "Saya merasa puas karena sesama guru saling menolong jika ada yang kesusahan" diketahui bahwa 4 responden atau 12.9% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan cukup setuju 8 responden atau 25.8%.

Tanggapan responden item (10) tentang "Saya merasa puas karena sesama guru saling bekerjasama" diketahui bahwa 5 responden atau 16.1% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan cukup setuju 6 responden atau 19.4%.

Tanggapan responden item (11) tentang "Saya merasa puas karena saling bertukar pikiran sesama guru" diketahui bahwa 3 responden atau 9.7% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 3 responden atau 9.7%, yang menyatakan cukup setuju 10 responden atau 32.3%.

Dari hasil penyebaran angket kepuasan kerja dengan indikator hubungan sosial sesama pegawai seperti tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 19.35%, yang menyatakan setuju (S) sebesar 17.74%, yang menyatakan cukup setuju (CS) sebesar 38.71%, yang menyatakan Tidak Setuju (TS) sebesar 32.26%, dan yang menyatakan Sangat Tidak Setuju (STS) sebesar 41.94%. Dari hal diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden Sangat Setuju dan Setuju memiliki persentase rendah.

#### **d) Upah atau Kompensasi.**

Pada dasarnya jika seseorang guru bekerja, maka mereka mengharapkan imbalan yang sesuai dengan jenis pekerjaannya. Dengan adanya upah yang sesuai

dengan pekerjaannya, maka akan timbul pula rasa gairah kerja yang semakin baik. Salah satu faktor yang sangat diinginkan oleh guru atau pegawai adalah tetap meningkatkan produktifitas kerja mereka yaitu upah yang baik.

Upah yang mencukupi untuk memenuhi kebutuhan hidup, baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya akan semakin meningkatkan kualitas kerjanya. Selain itu ia akan merasa dibutuhkan oleh sekolah, dan ia membutuhkan pekerjaan itu, sehingga ada rasa timbal balik yang selaras.

Jika dilihat dari hasil penelitian yang dilakukan di SMA Negeri 1 Batu Bersurat adalah masih banyak guru atau pegawai yang belum begitu merasa puas karena upah atau kompensasi yang mereka terima belum sesuai dengan keinginan mereka. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada indikator setiap item yang digunakan yaitu:

Tabel. V.13.  
Hasil Sebaran Angket tentang Kepuasan Kerja dengan Indikator Upah Atau  
Kompensasi

No	Item Pernyataan: Upah atau kompensasi	SS		S		CS		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
12	Saya merasa puas karena diberikan insentif bagi guru yang mau bekerja lembur	8	25,8	1	3,2	10	32,3	4	12,9	8	25,8	31	100
13	Saya merasa puas karena upah atau gaji yang saya terima sesuai dengan aturan yang berlaku	6	19,4	8	25,8	5	16,1	8	25,8	4	12,9	31	100
14	Saya merasa puas karena upah/gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan	2	6,5	4	12,9	12	38,7	7	22,6	6	19,4	31	100
Jumlah		16	51,61	13	41,94	27	87,10	19	61,29	18	58,06	93	300
Rata-rata			17,20		13,98		29,03		20,43		19,35		100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Tanggapan responden item (12) tentang "Saya merasa puas karena diberikan insentif bagi guru yang mau bekerja lembur" diketahui bahwa 8 responden atau 25.8% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 1 responden atau 3.2%, yang menyatakan cukup setuju 10 responden atau 32.3%.

Tanggapan responden item (13) tentang "Saya merasa puas karena upah atau gaji yang saya terima sesuai dengan aturan yang berlaku" diketahui bahwa 6 responden atau 19.4% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 8 responden atau 25.8%, yang menyatakan cukup setuju 5 responden atau 16.1%.

Tanggapan responden item (14) tentang "Saya merasa puas karena upah/gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan" diketahui bahwa 2 responden atau 6.5% menyatakan sangat setuju, yang menyatakan setuju 4 responden atau 12.9%, yang menyatakan cukup setuju 12 responden atau 38.7%.

Dari hasil penyebaran angket kepuasan kerja dengan indikator upah atau kompensasi seperti tabel diatas dapat dilihat bahwa rata-rata responden yang menyatakan sangat setuju (SS) sebesar 17.20%, yang menyatakan setuju (S) sebesar 13.98%, yang menyatakan cukup setuju (CS) sebesar 29.03%, yang menyatakan Tidak Setuju (TS) sebesar 20.43%, dan yang menyatakan Sangat

Tidak Setuju (STS) sebesar 19.35%. Dari hal diatas, dapat dilihat bahwa jawaban responden Sangat Setuju dan Setuju memiliki persentase rendah.

Dari hasil pengolahan data kepuasan kerja secara keseluruhan diperoleh skor rata-rata adalah 38.5; sedangkan simpangan baku sebesar 1.8; modus 40; dan median 39. Selanjutnya data hasil penelitian dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah kelas sebanyak 7 kelas. Penyebaran distribusi frekuensi data kepuasan kerja guru dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

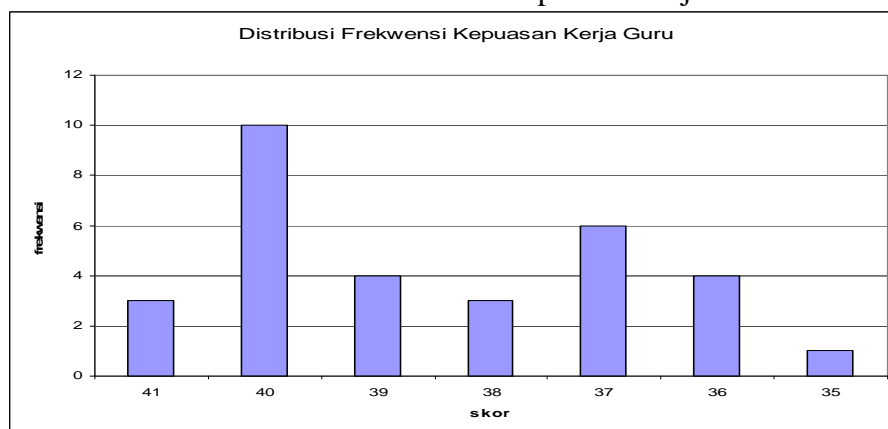
Tabel. V.14.  
Distribusi Frekwensi Kepuasan Kerja Guru Data Variabel II (Y)

No	skor	f	fx	x	x <sup>2</sup>	fx <sup>2</sup>
1	41	3	123	2	4	12
2	40	10	400	1	1	10
3	39	4	156	0	0	0
4	38	3	114	-1	1	3
5	37	6	222	-2	4	24
6	36	4	144	-3	9	36
7	35	1	35	-4	16	16
Jml		31	1194		35	101

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Untuk lebih jelasnya distribusi frekwensi data dapat dilihat pada grafik dibawah ini :

Gambar.V.3.  
Grafik Distribusi Frekwensi Kepuasan Kerja Guru



Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Berdasarkan hasil perhitungan pada Tabel IV. 6 di atas, maka selanjutnya

dapat ditentukan:

- 1) Mencari Mean Variabel II ( $Y_1$ ), dengan rumus:

$$M = \left( \frac{\sum fx'}{N} \right)$$

$$M = \left( \frac{1194}{31} \right)$$

$$M = 38.5$$

- 2) Mencari Deviasi Standar Variabel II ( $Y_1$ ), dengan rumus:

$$SD = \sqrt{\left( \frac{\sum fx'^2}{N} \right)}$$

$$SD = \sqrt{\left( \frac{101}{31} \right)}$$

$$SD = 1.8$$

Dengan demikian dapat diperoleh nilai  $M=38.5$  dan nilai  $SD=1.8$ , nilai ini dapat digunakan untuk menentukan rentang skor kategori gambaran tentang kepuasan kerja guru dengan berpedoman pada kurva normal standar deviasi sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Kategori Sedang} &= M - 1 (SD) \text{ s/d } M + 1 (SD) \\ &= 38.5 - 1(1.8) \text{ s/d } 38.5 + 1 (1.8) \\ &= 36.7 \text{ s/d } 40.3 \end{aligned}$$

Berpedoman pada tolak ukur diatas dapat dihitung persentase frekwensi skor dalam kategori tinggi, sedang, dan rendah.

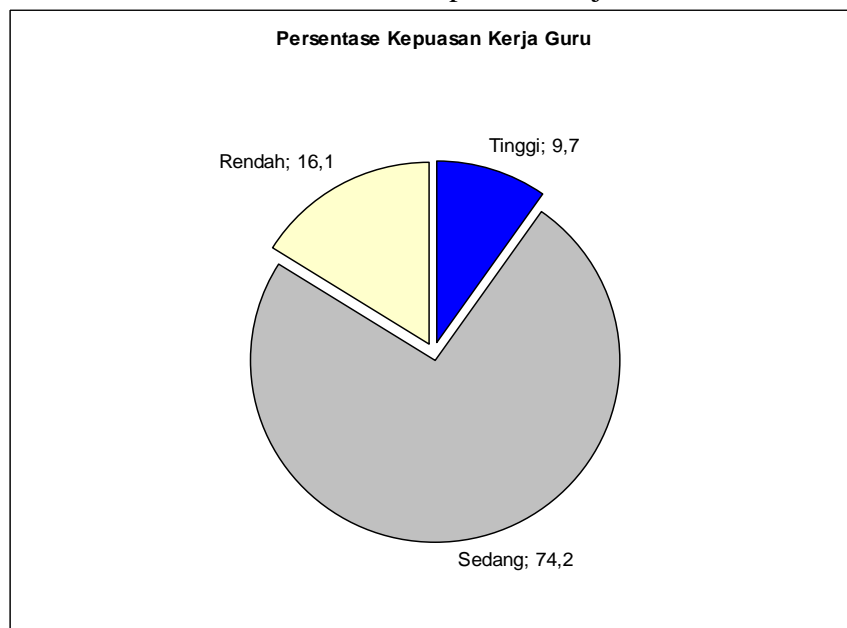
Tabel. V.15.  
Persentase Tentang Kepuasan Kerja Guru Data Variabel II (Y)

No	Kategori	Skor			f	Persentase(%)
1	Tinggi	40,4	-	41,0	3	9,7
2	Sedang	36,7	-	40,3	23	74,2
3	Rendah	35,0	-	36,6	5	16,1
Jumlah					31	100

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2010

Dari tabel di atas dapat dilihat gambaran tentang kepuasan kerja guru yang secara umum tergolong sedang, yakni sebanyak 23 orang atau sebesar 74.2%, pada kategori tinggi sebanyak 3 orang atau sebesar 9.7% dan pada kategori rendah sebanyak 5 orang atau sebesar 16.1%. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada diagram dibawah ini:

Gambar V.4  
Grafik Persentase Kepuasan Kerja Guru



### 3. Analisis Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat

Pengujian persyaratan analisis menunjukkan bahwa skor setiap variabel penelitian telah memenuhi persyaratan untuk dipakai dalam pengujian statistik lebih lanjut. Adapun tujuan dilakukan pembuktian hipotesis ini yaitu untuk melihat besarnya pengaruh independent variabel (variabel bebas) yaitu komunikasi interpersonal guru terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja guru. Untuk memperkuat perhitungan sebelumnya dapat kita lihat kembali pada tabel dibawah ini:

Tabel. V.16.  
Statistik Dasar Tentang Komunikasi Interpersonal Data Variabel I (X) dan  
Kepuasan Kerja Guru Data Variabel II (Y)

Descriptive Statistics			
	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	38,39	1,93	31
VAR00002	38,52	1,77	31

Data Hasil Analisis Dengan SPSS Versi 10.5

Dalam tekhnik analisa data ini peneliti menggunakan perangkat komputer melalui program SPSS (*Statistical Program Society Science*) versi 10.5. for Windows. Langkah yang digunakan dalam menganalisa data yaitu:

#### 1. Uji Linieritas atau Uji F

Hipotesis yang di uji adalah:

Ho : Distribusi data yang diteliti tidak mengikuti bentuk yang linier

H1 : Distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk yang linier

Dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas  $> 0.05$  Ho diterima

Jika probabilitas  $< 0.05$  Ho ditolak

Keputusan:

Dari hasil perhitungan, uji linearitas diperoleh F hitung = 16.738 dengan tingkat probabilitas 0,000. oleh karena probabilitas  $0,000 < 0.05$  maka distribusi data yang diteliti mengikuti bentuk linier.

Dengan kata lain model regresi dapat dipakai untuk meramalkan kepuasan kerja guru. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk mencari signifikan korelasi antara kedua variabel bisa menggunakan rumus *Corelasi Product Moment*. Tabel Anova dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel. V.17.  
Analisis of Variance (ANOVA)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	40,751	1	40,751	16,738	,000 <sup>a</sup>
	Residual	70,604	29	2,435		
	Total	111,355	30			

a. Predictors: (Constant), VAR00002  
b. Dependent Variable: VAR00001

Data Hasil Analisis Dengan SPSS Versi 10.5

## 2. Persamaan Regresi

$$Y = 12.992 + 0.659X$$

Dari hasil penelitian diperoleh persamaan regresi linear  $Y = 12.992 + 0.659X$   
Artinya setiap terjadi penambahan satu-satuan X (komunikasi interpersonal guru),



maka terjadi kenaikan Y (kepuasan kerja guru) sebesar 0.659. Perhitungan Koefisien regresi dengan program komputer SPSS for Windows dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel. V.18.  
Coefisien Regresi Linear

Coefficients <sup>a</sup>					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12,992	6,213		2,091
	VAR00002	,659	,161	,605	4,091
a. Dependent Variable: VAR00001					

Data Hasil Analisis Dengan SPSS Versi 10.5

### 3. Pengujian Signifikansi Korelasi antara Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat

Hipotesis yang diuji adalah:

Ho : Ada pengaruh yang berarti antara Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri 1 Batu Besurat.

H<sub>1</sub> : Tidak terdapat pengaruh yang berarti antara Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA Negeri 1 Batu Besurat.

Dasar pengambilan keputusan:

Jika probabilitas > 0.05 Ho diterima

Jika probabilitas < 0.05 Ho ditolak

Untuk memperoleh nilai  $r$  atau korelasi antara variabel X (Komunikasi Interpersonal Guru) dengan Variabel Y (Kepuasan Kerja Guru) dapat dilihat melalui program komputer SPSS *for Windows*

Tabel. V. 19.  
*Pearson Correlations*

Correlations			
		VAR00001	VAR00002
VAR00001	Pearson Correlation	1,000	,605**
	Sig. (2-tailed)	,	,000
	N	31	31
VAR00002	Pearson Correlation	,605**	1,000
	Sig. (2-tailed)	,000	,
	N	31	31

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Data Hasil Analisis Dengan SPSS Versi 10.5

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai  $r$  (*Pearson Correlation*) 0.605 dengan tingkat probabilitas 0,000. Oleh karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka  $H_0$  ditolak, artinya ada pengaruh yang signifikan antara Komunikasi Interpersonal Guru dengan Kepuasan Kerja Guru.

Tabel.V. 20.  
Nilai Koefisien korelasi Product Moment

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,605 <sup>a</sup>	,366	,344	1,56

a. Predictors: (Constant), VAR00002

Data Hasil Analisis Dengan SPSS Versi 10.5

Jadi, besarnya koefisien antara Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Batu Besurat adalah 0,605 (Perhitungan terlampir). Dari hasil analisis tersebut dapat diketahui :

- Tingkat pengaruh antara kedua variabel berada pada kategori sedang atau cukup kuat yaitu 0.605.
- Koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,366 kontribusi tingkat komunikasi interpersonal guru dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar 36.6% selebihnya ditentukan oleh variabel lain.
- Kesimpulan pengujian hipotesis.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi “Ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal Guru dengan Kepuasan Kerja Guru dapat diterima”.

Perhitungan besarnya koefisien korelasi antara Komunikasi Interpersonal Guru Terhadap Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Batu Besurat, dapat dilihat pada langkah berikut ini:

$$\begin{aligned}
 r_{xy} &= \frac{n \sum x_1 y_1 - (\sum x_1)(\sum y_1)}{\sqrt{\left\{ n \sum x_1^2 - (\sum x_1)^2 \right\} \left\{ n \sum y_1^2 - (\sum y_1)^2 \right\}}} \\
 &= \frac{(31)(45896) - (1190)(1194)}{\sqrt{\{ (31)(45792) - (1190)^2 \} \{ (31)(46082) - (1194)^2 \}}} \\
 &= \frac{1422776 - 1420860}{\sqrt{\{ (1419552) - (1416100) \} \{ (1428542) - (1425636) \}}} \\
 &= \frac{1916}{\sqrt{10031512}} \\
 &= \underline{\underline{1916}}
 \end{aligned}$$

$$\frac{3167,2562}{5180,85} = 0.605$$

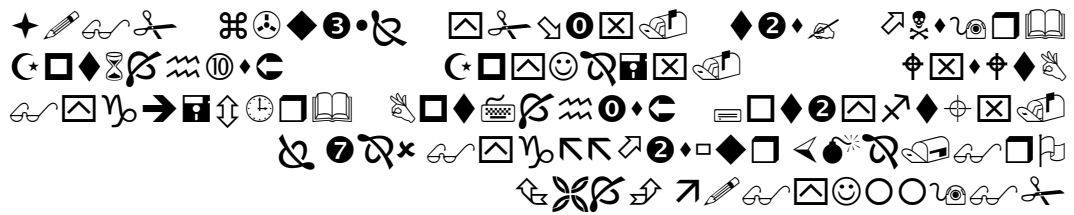
Berdasarkan perhitungan di atas maka diketahui bahwa nilai  $r = 0,605$  sedangkan  $r$  tabel untuk  $n = 31$  pada  $\alpha = 0.05$  adalah  $0.355$ , karena  $r$  hitung  $> r$  tabel atau,  $0.605 > 0.355$ , dengan demikian variabel  $X$  (Komunikasi Interpersonal Guru) dan variabel  $Y$  (Kepuasan Kerja Guru) terdapat pengaruh. Oleh sebab itu hipotesis yang dikemukakan yaitu diduga terdapat pengaruh yang signifikan Komunikasi Interpersonal dengan Kepuasan Kerja Guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat “diterima”.

Untuk melihat besarnya pengaruh kedua variabel dengan melihat koefisien determinasi dengan rumus:  $KD = r^2 \times 100\% = (0.605^2 \times 100\%) = 0.366 \times 100\% = 36.6\%$ .

### **C. Pembahasan dan Pandangan Islam tentang Hasil Penelitian**

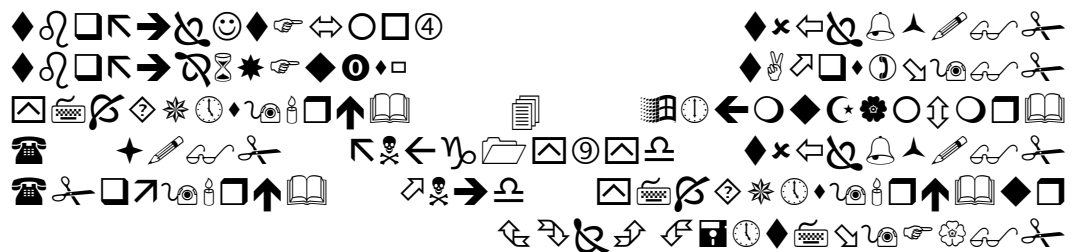
Komunikasi interpersonal adalah proses pertukaran informasi diantara seseorang dengan paling kurang seorang lainnya atau biasanya diantara dua orang yang dapat langsung diketahui.

Berkomunikasi dapat terjadi karena adanya komponen-komponen yang terlibat dalam komunikasi, yaitu komunikator yang mengirim pesan yang diekspresikan melalui lambang-lambang bentuk bahasa. Selanjutnya pesan disampaikan melalui perantara yang selanjutnya pesan itu ditafsirkan sesuai dengan pemahaman masing-masing. Sebagaimana yang diterangkan pada ayat berikut :



Artinya : “Tidakkah kamu perhatikan bagaimana Allah Telah membuat perumpamaan kalimat yang baik[786] seperti pohon yang baik, akarnya teguh dan cabangnya (menjulang) ke langit”. (Qs Ibrahim : 24).

[786] termasuk dalam Kalimat yang baik ialah kalimat tauhid, segala ucapan yang menyeru kepada kebajikan dan mencegah dari kemungkaran serta perbuatan yang baik. kalimat tauhid seperti Laa ilaa ha illallaah.



Artinya : “Yang mendengarkan perkataan lalu mengikuti apa yang paling baik di antaranya [1311]. mereka Itulah orang-orang yang telah diberi Allah petunjuk dan mereka itulah orang-orang yang mempunyai akal.

[1311] maksudnya ialah mereka yang mendengarkan ajaran-ajaran Al Quran dan ajaran-ajaran yang lain, tetapi yang diikutinya ialah ajaran-ajaran Al Quran Karena ia adalah yang paling baik. (Qs Az Zumar : 18)



Artinya : “Sesungguhnya orang yang merendahkan suaranya di sisi Rasulullah mereka Itulah orang-orang yang Telah diuji hati mereka oleh Allah untuk bertakwa. bagi mereka ampunan dan pahala yang besar”. (Qs Al Hujarat : 3).

Dalam pembahasan hasil penelitian ini juga dilakukan melalui hasil deskripsi tiap variabel dan hasil analisis korelasi antar variabel. Hasil analisis data komunikasi interpersonal menunjukkan bahwa total skor tertinggi 43 dan skor terendah 36 dengan jumlah 7 kelas. Dengan melihat rentangan skor tertinggi dan terendah menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat masih beragam rata-rata skor yang diperoleh dari 31 orang sebesar 38,4. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa simpangan baku 1,9; nilai modus 38; dan nilai median 38. Gambaran persentase tentang komunikasi interpersonal guru SMA Negeri 1 Batu Besurat yang secara umum tergolong sedang, yakni sebanyak 19 orang atau sebesar 61,3%, pada kategori tinggi sebanyak 6 orang atau sebesar 19,4% dan pada kategori rendah sebanyak 6 orang atau sebesar 19,4%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komunikasi interpersonal guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan bahwa persentase terbesar 67,9% dimiliki oleh guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat berada pada kategori sedang.

Komunikasi interpersonal akan lebih efektif apabila saling membutuhkan antara yang satu dengan yang lain, dan dilakukan dengan bertatap muka langsung. Untuk itu melakukan komunikasi interpersonal antar guru terjadi secara baik, sopan, dan lemah lembut serta menyejukkan, hal ini bisa diperlihatkan dalam

bentuk perhatian yang diberikan pada rekan kerja, saling terbuka dan jujur, demikian juga sebaliknya, para rekan kerja dalam menyampaikan maksudnya, supaya disampaikan dalam suasana yang hangat dan bersahabat, sehingga mendapat input-input sebagai bahan masukan untuk mengevaluasi perkembangan pribadi, kelompok maupun organisasi.

Gambaran kepuasan kerja guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat diperoleh melalui hasil angket. Dari hasil pengolahan data diperoleh bahwa total skor tertinggi 41 dan skor terendah 35 dengan rata-rata adalah 38,5; sedangkan simpangan baku sebesar 1,8; nilai modus 40; dan nilai median 39.

Selanjutnya data hasil penelitian dibuat dalam daftar distribusi frekuensi dengan jumlah 7 kelas. Penyebaran distribusi frekuensi data kepuasan kerja guru dapat dilihat bervariasi.

Persentase kepuasan kerja guru yang secara umum tergolong sedang, yakni sebanyak 23 orang atau sebesar 74.2%, pada kategori tinggi sebanyak 3 orang atau sebesar 9.7% dan pada kategori rendah sebanyak 5 orang atau sebesar 16.1%.

Tingkat pengaruh antara kedua variabel berada pada kategori sedang atau cukup kuat yaitu 0,605 (Sugiyono, 2005:214). Koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah 0,366 kontribusi tingkat komunikasi interpersonal guru dengan kepuasan kerja guru adalah sebesar 36,6% selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yang berbunyi “Ada hubungan antara Komunikasi Interpersonal Guru dengan Kepuasan Kerja Guru dapat diterima”.

Komunikasi interpersonal guru di SMA Negeri 1 Batu Besurat memberikan kontribusi yang sangat signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Artinya semakin baik komunikasi interpersonal guru maka akan baik pula kepuasan kerja guru. Sebaliknya semakin jelek komunikasi interpersonal guru maka akan jelek pula kepuasan kerja guru.

Pentingnya komunikasi bagi manusia tidaklah dapat dimungkiri begitu juga halnya bagi suatu organisasi. Dengan adanya komunikasi yang baik suatu organisasi dapat berjalan lancar dan berhasil dan begitu pula sebaliknya, kurangnya atau tidak adanya komunikasi, organisasi dapat macet atau berantakan. Begitu juga dalam suatu sekolah, informasi yang baik antara sesama guru dapat menjadikan sekolah berfungsi sebagaimana mestinya.



## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data mengenai hubungan Komunikasi Interpersonal Guru dengan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Batu Besurat yang diolah melalui jawaban responden dari Komunikasi Interpersonal Guru SMA Negeri 1 Batu Besurat dan Kepuasan Kerja Guru SMA Negeri 1 Batu Besurat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Ada hubungan komunikasi interpersonal guru dengan kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Batu Besurat dan memiliki korelasi positif yang signifikan. Tingkat pengaruh antara kedua variabel berada pada kategori cukup tinggi yaitu 0,605. Sedangkan koefisien determinasi (*R square*) adalah 0,366 kontribusi tingkat komunikasi interpersonal guru terhadap kepuasan kerja guru adalah sebesar 36.6%, sedangkan selebihnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.
2. Komunikasi interpersonal guru SMA Negeri 1 Batu Besurat cukup baik sehingga semakin tingginya komunikasi interpersonal yang diperoleh guru SMA Negeri 1 Batu Besurat maka semakin tinggi pula dari kepuasan kerja guru SMA Negeri 1 Batu Besurat. Hal ini juga sebagai dampak dari hubungan komunikasi interpersonal guru dengan kepuasan kerja guru.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan, maka pada bagian ini perlu diberikan beberapa saran kepada pihak-pihak yang terkait dengan penelitian ini :

1. Hubungan komunikasi interpersonal guru dengan kepuasan kerja guru harus lebih ditingkatkan lagi dengan jalan kegiatan berdialog secara terbuka, antara guru yang dilakukan dengan cara yang lebih bermakna agar pencapaian tujuan individu dan tujuan organisasi tercapai.
2. Kepada kepala sekolah agar lebih dapat menciptakan suasana yang nyaman dan memfasilitasi berbagai dialog terbuka guna peningkatan kepuasan kerja guru sehingga pembelajaran yang diikuti di sekolah dapat berjalan dengan lebih baik dan yang akhirnya dapat meningkatkan prestasi sekolah.
3. Disarankan kepada para guru SMA Negeri 1 Batu Besurat agar lebih meningkatkan empati, kepekaan sosial dan memonitor diri sendiri guna meningkatkan kinerjanya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agus M. Hardjana. *Komunikasi Interpersonal & Interpersonal*. Yogyakarta, Kanisius. 2003.
- Anwar Prabu Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda. 2007.
- Arni Muhammad. *Komunikasi Organisasi*. Jakarta. Bumi Aksara. 2000.
- Effendy, Onong U. *Kamus Komunikasi*. Bandung: Mandar Maju. 2002
- Fred Luthans. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi. 2005.
- Husaini Usman, Manajemen, Teori Praktik & Riset Pendidikan. Jakarta. Bumi Aksara. 2006.
- Husin Umar. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Gramedia. 2001.
- Hardjana. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Yogyakarta. Kanisius. 2003
- Moh. As'ad. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. 2003
- Pandji Anoraga. *Psikologi Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta. 2001
- Riduwan. 2005. Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula. Bandung Alfabeta.
- Sedarmayanti. *Tata Kerja dan Produktivitas kerja*. Bandung. Mandar Maju. 2000.
- Sudarwan Danim. *Kinerja Staf Dan Organisasi*. Jakarta: Pustaka Setia. 2008
- Sutisna, Oteng. *Administrasi Pendidikan, Dasar Teoritis untuk Praktek Profesional*. Bandung: Angkasa. 2004
- Stephen P. Robbins. *Perilaku Organisasi*. Jakarta.: PT. Indeks. 2003.
- Sugiyono,. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung Alfabeta. 2005
- Tohardi. Ahmad. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya manusia*. Bandung: Mandar Maju. 2002.
- Wibowo. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. 2008

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
1. Gambar IV.1. Struktur Organisasi SMA Negeri I Batu Bersurat.....	39
2. Gambar V.1. Grafik Distribusi Frekwensi Komunikasi Interpersonal Guru	57
3. Gambar V.2. Grafik Persentase Komunikasi Interpersonal Guru.....	59
4. Gambar V.3. Grafik Distribusi Frekwensi Kepuasan Kerja Guru .....	67
5. Gambar V.4. Grafik Persentase Kepuasan Kerja Guru.....	69

**DAFTAR LAMPIRAN**

1. Lampiran 1. Instrument Penelitian Komunikasi Interpersonal
2. Lampiran 2. Instrument Penelitian Kepuasan Kerja Guru
3. Lampiran 3. Data Hasil Penelitian Komunikasi Interpersonal
4. Lampiran 4. Data Hasil Penelitian Kepuasan Kerja Guru
5. Lampiran 5. Tabel Penolong Pengaruh Komunikasi Interpersonal Terhadap Kepuasan Kerja Guru
6. Lampiran 6. Output SPSS for Windows Ver 10.0

### DAFTAR TABEL

	Halaman
1. Tabel. I.1. Keadaan Guru SMAN I Batu Besurat.....	3
2. Tabel. IV.1. Keadaan Guru SMAN I Batu Besurat.....	40
3. Tabel. IV.2. Tenaga Administrasi SMA Negeri I Batu Bersurat .....	41
4. Tabel. IV.3. Keadaan Siswa SMA Negeri I Batu Bersurat .....	42
5. Tabel. IV.4. Kelulusan Siswa SMA Negeri I Batu Bersurat .....	43
6. Tabel. IV.5. Kondisi Siswa SMA Negeri I Batu Bersurat.....	43
7. Tabel. IV.6. Sarana dan Prasarana SMA Negeri I Batu Bersurat.....	44
8. Tabel. IV.7. Sarana dan Prasarana yang Mendukung Kegiatan SMA Negeri I Batu Bersurat .....	47
9. Tabel. IV.8. Bahasa Dominan di SMA Negeri I Batu Bersurat .....	47
10. Tabel. V.1. Keadaan Responden Ditinjau Dari Tingkat Pendidikan .....	48
11. Tabel. V.2. Keadaan Responden Ditinjau Dari Tingkat Umur .....	49
12. Tabel. V.3. Keadaan Responden Ditinjau Dari Jenis Kelamin.....	49
13. Tabel. V.4. Hasil Sebaran Angket Komunikasi Interpersonal dengan Indikator Empati.....	51
14. Tabel. V.5. Hasil Sebaran Angket Komunikasi Interpersonal dengan Indikator Perspektif Sosial .....	52
15. Tabel. V.6. Hasil Sebaran Angket Komunikasi Interpersonal dengan Indikator Kepekaan .....	54
16. Tabel. V.7. Hasil Sebaran Angket Komunikasi Interpersonal dengan Indikator Memonitor Diri.....	55
17. Tabel. V.8. Distribusi Frekwensi Tentang Komunikasi Interpersonal Guru Data Varian I (X) .....	57

18.	Tabel. V.9. Persentase Komunikasi Interpersonal Guru Data Variabel I (X).....	59
19.	Tabel. V.10. Hasil Sebaran Angket tentang Kepuasan Kerja dengan Indikator Hubungan Antara Atasan Dengan Bawahan .....	60
20.	Tabel. V.11. Hasil Sebaran Angket tentang Kepuasan Kerja dengan Indikator Kondisi Kerja.....	62
21.	Tabel. V.12. Hasil Sebaran Angket tentang Kepuasan Kerja dengan Indikator Hubungan Sosial Sesama Pegawai.....	64
22.	Tabel. V.13. Hasil Sebaran Angket tentang Kepuasan Kerja dengan Indikator Upah Atau Kompensasi.....	66
23.	Tabel. V.14. Distribusi Frekwensi Tentang Kepuasan Kerja Guru Data Varian II (Y).....	67
24.	Tabel. V.15. Persentase Kepuasan Kerja Guru Data Variabel II (Y) .....	69
25.	Tabel. V.16. Statistik Dasar Tentang Komunikasi Interpersonal Data Variabel I (X) dan Kepuasan Kerja Guru Data Variabel II (Y) .....	70
26.	Tabel. V.17. Analisis of Variance (ANOVA).....	72
27.	Tabel. V.18. Coefisien Regresi Linear.....	72
28.	Tabel. V.19. Pearson Correlations .....	73
29.	Tabel. V.20. Nilai Koefisien Korelasi Product Moment.....	73